



HUBUNGAN KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PG. WONOLANGAN PROBOLINGGO

Mohammad Mirza Pratama^{1*}, Wenny Dhamayanthi^{2*}, Fredy Eka Ardhi Pratama^{3*}

Department of Management, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 68136

Department of Agribusiness Management, Politeknik Negeri Jember 68101

mirzha.jo@gmail.com^{1*} wenny@polije.ac.id^{2*} fredyekaa@gmail.com^{3*}

Submitted: 12 Okt 2021

Accepted: 04 Dec 2021

Published: 28 Dec 2021

Abstract

This research was taken place at PG. Wonolangan Probolinggo Regency. The aims of this research are (1) The Effect of discipline, work environment and compensation on employee performance at PG. Wonolangan Probolinggo Regency both simultaneously and partially (2) the major variable, which affects employee performance at PG. Wonolangan Probolinggo Regency. The independent variables in this research are the discipline (X1), the work environment (X2), the compensation (X3). The Analysis technique which used in this research is Multiple Regression. Then, from the test result, it can be concluded that: (1) Simultaneously, discipline, work environment and compensation give impact on employee performance (2) Partially, compensation significantly affect to the employee performance while discipline and work environment is not (3) the major variable, which affects Employee Performance is the Compensation variable.

Keywords: Discipline, work environment and compensation

Abstrak

Pengambilan lokasi Tugas Akhir ini bertempat di PG. Wonolangan Probolinggo. Tujuan penelitian ini adalah (1) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG. Wonolangan Probolinggo secara serempak maupun parsial, (2) Variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PG. Wonolangan Probolinggo. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kedisiplinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kompensasi (X₃). Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa: (1) Secara serempak Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (2) Secara parsial Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja sedangkan Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja adalah variabel Kompensasi.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan secara garis besar memiliki tujuan, adapun tujuan perusahaan meliputi : (1) Provitabilitas (2) Kelangsungan hidup perusahaan (3) Kepuasan semua pihak. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus selalu berusaha mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja misalnya dengan penerapan disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik serta kompensasi yang

memperhatikan keinginan karyawan, sehingga diharapkan peningkatan prestasi kerja dapat mencapai tujuan perusahaan.

Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas



kerja. Selanjutnya menurut Byars dan Rue (dalam Edy Sutrisno, 2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Edy Sutrisno menyatakan bahwa hasil kerja perlu dinilai melalui penilaian prestasi yaitu kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan. Prestasi kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan, kondisi yang kondusif, sistem yang relevan dengan kata lain faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

PG. Wonolangan Probolinggo merupakan sebuah pabrik gula yang berdiri pada tahun 1832 yang didirikan oleh pemerintah Belanda bernama W.V. Nederlanse Handel Maathcappv, yang kemudian pada tahun 1957 PG. Wonolangan mulai disosialisasikan dari pemerintah Belanda menjadi milik pemerintah Indonesia dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara atau yang biasa disebut PTPN (PT Perkebunan Nusantara).

Seperti halnya perusahaan-perusahaan yang lain, PG. Wonolangan Probolinggo melakukan upaya seoptimal mungkin untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Salah satu upaya tersebut diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, kompensasi dan penerapan kedisiplinan kerja. Meningkatnya prestasi kerja karyawan akan memberikan kepuasan bagi perusahaan maupun karyawan, oleh sebab itu perlu adanya penelitian mengenai prestasi kerja serta variabel-variabel yang mempengaruhi.

Kedisiplinan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009). Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah tindakan manajemen serta perilaku menghormati, menghargai, menaati norma-norma peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan

jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang memantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut :
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan perusahaan;
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka; dan
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012), pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Siagian (2002), telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan prestasi kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli maka kesimpulan dari lingkungan kerja adalah suatu tempat atau keadaan yang sangat penting disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya serta ikut serta dalam mengadakan interaksi di dalam suatu pekerjaan.

a. Faktor-faktor Lingkungan Kerja



Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut (Sunyoto, 2012) :

1. Hubungan Karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Kompensasi

Meldona (2009), kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial.

Sutrisno (2009), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Menurut Handoko (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Wilson (2012), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli maka kesimpulan dari kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka yang tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial.

a. Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut Keith Devis dan Werther W.B (dalam Meldona, 2009), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Secara khusus, Keith Devis dan Werther W.B (dalam Meldona, 2009) menguraikan tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi hal-hal berikut :

1. Memperoleh *personalia qualified*
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek manajemen lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2009) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Siagian (2011), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Handoko (2011) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangkat, dan minat seorang pekerja;
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja;
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas;
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas;
3. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik;
2. Peralatan;
3. Waktu;
4. Material;
5. Pendidikan;
6. Supervisi;
7. Desain organisasi;
8. Pelatihan; dan Keberuntungan

Metode Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian survey. Survey digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, sehingga tidak perlu memperhitungkan hubungan antara variabel-variabel karena hanya menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah daripada menguji hipotesis (Husein Umar, 1998).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pegawai tetap PG. Wonolangan Probolinggo, yang berjumlah sebanyak 174 karyawan. penentuan jumlah sampel yang akan ditentukan adalah 40 responden karena jumlah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini berjumlah 4 variabel (3 variabel bebas dan 1 variabel terikat).



Penelitian yang digunakan ini merupakan analisis kuantitatif dalam bentuk checklist dengan memberi tanda (√) sebagai bentuk instrumen penelitian. Penelitian dilaksanakan di PTPN XI PG. Wonolangan Kabupaten Probolinggo. Jangka waktu penelitian ini sekitar 5 bulan, dari tahap persiapan awal sebelum penelitian sampai dengan tahap penyelesaian penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2010). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Cara paling banyak dipakai untuk mengetahui validitas suatu instrumen adalah dengan cara mengkorelasikan antara *score* yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan atau pernyataan) dengan *score* item dengan *score* total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Untuk menguji validitas dari pertanyaan, dengan taraf signifikan (α) = 5% digunakan rumus koefisien korelasi produk moment. Dalam penelitian ini menggunakan software *SPSS versi 16.0 for windows*.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = nilai variabel independen

y = nilai variabel dependen

n = jumlah data (responden/sampel)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Arikunto, 2010). Uji reliabilitas ini dengan rumus *Alpha*. Dalam hal ini digunakan rumus alpha dengan menggunakan software *SPSS versi 16.0 for windows*. rumus alpha bisa dilihat sebagai berikut : (Arikunto, 2010).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{a^2 1} \right)$$

Keterangan :

r₁₁ = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$ = jumlah varians butir

$a^2 1$ = varians total

Analisis Regresi Linear berganda

Menurut Sugiyono (2013), analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud

meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = bilangan konstanta

Y = Prestasi kerja karyawan

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Kompensasi

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

e = error

Uji F

Menurut Sugiyono (2009), uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Untuk menguji signifikan terhadap koefisien korelasi ganda maka dapat digunakan uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = pengujian secara serempak

R² = koefisien determinasi

n = banyak responden

k = banyak variabel bebas

Kriteria pengujian hipotesis:

Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak.

Untuk teknik perhitungan uji F diatas akan dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.

Uji t

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikansi korelasi *product moment*) dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} .

Uji t sebagai uji masing variabel dari satu permasalahan regresi, dimana nilai t_{hit} diperoleh dari (Sugiono, 2009) :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

t = nilai uji t



r = koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = banyak sampel yang diobservasi

Setelah dilakukan uji hipotesis (uji t) maka kriteria yang ditetapkan, yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung}

dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi tertentu dan derajat kebebasan (df) = $n-k$.

Kriteria pengujian:

$t_{hit} > t_{tab}$, artinya variabel independen mempengaruhi secara signifikan.

$t_{hit} < t_{tab}$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi secara signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi tinggi (Ghozali, 2005).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Rumus *adjusted R²* adalah: (Ghozali, 2005).

$$Adjusted_R^2 = \frac{1 - (n - 1)}{(n - k)(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Penentuan Berganda

n = Banyaknya Responden

k = Banyaknya Variabel Bebas

Adjusted R square terletak antara 0 dan 1 (0 < R^2 , 1) yang berarti bila $R^2=1$ atau mendekati 1, artinya kontribusi variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas adalah 100% dan pendekatan model yang digunakan adalah tepat. Bila *Adjusted R square* = 0, artinya tidak ada kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan teknik analisis koefisien determinasi diatas akan dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 for windows.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner disebarkan kepada 40 responden atau karyawan PG. Wonolangan Probolinggo, kemudian hasil dari 40 responden tersebut akan di uji kembali dengan

nilai r-tabel pada taraf signifikan (α) 0,05% yaitu sebesar 0,312 sehingga kuesioner benar-benar dapat dikatakan valid dan dapat mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,864	0,312	VALID
	X1.2	0,870		VALID
	X1.3	0,848		VALID
	X1.4	0,776		VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,810		VALID
	X2.2	0,838		VALID
	X2.3	0,797		VALID
	X2.4	0,837		VALID
Kompensasi (X3)	X3.1	0,849		VALID
	X3.2	0,877		VALID
	X3.3	0,861		VALID
	X3.4	0,919		VALID
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,805		VALID
	Y2	0,866		VALID
	Y3	0,713		VALID
	Y4	0,912		VALID

Sumber : Data diolah pada tahun 2013 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 5.1 dengan pengujian menggunakan SPSS 16.0 for windows diketahui bahwa koefisien korelasi untuk variabel kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan produktivitas memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0,312, sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item pertanyaan pada instrumen (kuesioner) penelitian tersebut bersifat valid sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Hasil Uji Reliabilitas

Metode pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *crombach's alpha*. Pengukuran reliabilitas dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 for windows. Hasil pengujian reliabilitas keseluruhan data hasil kuesioner disajikan pada tabel 5.2 berikut ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.934	20

Arikunto (2010) menjelaskan bahwa "apabila nilai *crombach's alpha* mendekati 1 berarti pengukuran kuesioner tersebut dapat diandalkan (*reliable*)". Jadi, berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.2 diatas maka



diketahui nilai *crombach's alpha* sebesar 0.900 lebih besar dari r-tabel yaitu 0,312 dengan n = 40 dan nilai tersebut mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah bersifat reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis penelitian yang dilakukan pada 40 karyawan tetap PG. Wonolangan Probolinggo akan mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat adalah prestasi kerja (Y), dan variabel bebas adalah Kedisiplinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃). Berdasarkan perhitungan maka peramaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.3.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3.517	2.371		1.483	.147
Total_X1	.197	.159	.175	1.238	.224
Total_X2	.202	.191	.182	1.061	.296
Total_X3	.346	.129	.429	2.672	.011

Analisis Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Pengujian ini dimasukan untuk mengetahui pengaruh kontribusi variabel bebas yaitu Kedisiplinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Perhitungan dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows* dapat dilihat pada table 5.4.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.354	1.644

5.2.3 Pengujian Uji F

Hasil pengujian apakah koefisien regresi dari variable bebas, yaitu Kedisiplinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan tetap PG. Wonolangan Probolinggo ditunjukkan pada tabel 5.6.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.795	3	21.932	8.114	.000 ^a
Residual	97.305	36	2.703		
Total	163.100	39			

Pengujian Uji t

Uji koefisien regresi secara parsial dipergunakan untuk menguji koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel Kedisiplinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃), apakah mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y). Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara sebagaimana yang telah dilakukan pada uji F. Berikut ini

hasil uji t pada tabel 5.3 yang dihitung dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows* :

1. Variabel Kedisiplinan (X₁), memiliki nilai t hitung 1,238 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 2,024 (t tabel dilampirkan pada lampiran 7). Hal ini berarti Kedisiplinan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis ditolak.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂), memiliki nilai t hitung 1,061 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 2,024 (t tabel dilampirkan pada lampiran 7). Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis ditolak.
3. Variabel Kompensasi (X₃), memiliki nilai t hitung 2,672 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 (t tabel dilampirkan pada lampiran 7). Hal ini berarti Kompensasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian regresi uji F diperoleh kesimpulan bahwa Kedisiplinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG. Wonolangan Probolinggo (Y).
2. Pengujian regresi uji t diperoleh kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Variabel Kedisiplinan (X₁) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
 - b. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
 - c. Variabel Kompensasi (X₃) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
 - d. Variabel paling dominan dalam mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) adalah Variabel Kompensasi (X₃).

Daftar Rujukan

- [1] Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- [3] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- [4] Gozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: Undip
- [5] Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- [6] Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- [7] Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)



- [8] Sani, Achmad & Masyhuri Machfudz. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Metodologi Riset*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)
- [9] Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- [10] Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [15] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [16] Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Kencana.
- [17] Umar, Husein. 1998. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta.

