

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PATRIA KAMOU DI KABUPATEN ACEH TIMUR**

Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:

SAPRINA

NIM: 4032018033



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA**

2022/1444 H

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT, PATRIA
KAMOU DI KABUPATEN ACEH TIMUR.**

Oleh :

SAPRINA

NIM : 4032018033

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah

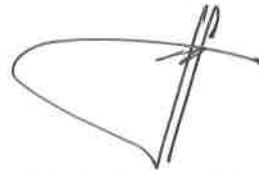
Langsa, 22 Agustus 2022

Pembimbing I



M. Yahya, SE., M.Si
NIDN. 2026068801


Pembimbing II



Mutia Sumarni, MM.
NIDN. 2007078806

Mengetahui

Kepala Prodi Manajemen Keuangan Syariah



M. Yahya, SE., M.Si
NIDN. 2026068801

PENGESAHAN

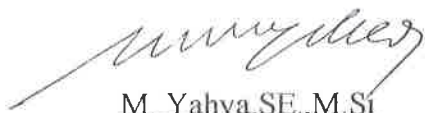
Skripsi berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur**” an. Saprina, NIM 4032018033 Program Studi Manajemen Keuangan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 19 Agustus 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada program Manajemen Keuangan Syariah.

Langsa, 03 Desember 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Ketua / Penguji 1



M. Yahya, SE, M.Si

NIP. 196512311999051001

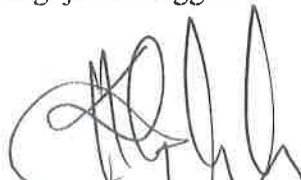
Sekretaris/Penguji 2



Zefri Maulana, M.Si

NIP. 198610012019031006

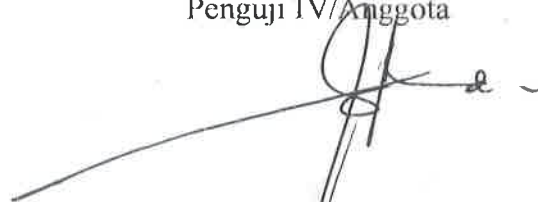
Penguji III/Anggota



Khairatun Hisan, M.sc

NIP. 199009242018012002

Penguji IV/Anggota



Safwandi, M.Mat

NIP. 198606152019031015

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Langsa



Prof. Dr. Iskandar, M. Cl.

NIP. 19650616 1995031 002

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Saprina

NIM : 4032018033

Tempat, Tanggal Lahir : Seuneubok Pase, 01 April 1999

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Dusun Lung Raja Kecamatan Sungai Raya Kabupaten
Aceh Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 22 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Saprina

NIM : 4032018033

PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Penulis panjatkan puji dan syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan hidayah, dan inayah-Nya kepada peneliti dapat menyelesaikan rangkaian skripsi dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patria Kamou” dengan baik dan lancar. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi kita, Nabi Muhammad SAW. Yang telah mengajarkan kita agama yang sempurna sebagai penerang bagi seluruh umat manusia di bumi ini.

Dalam menyusun skripsi ini, peneliti sangat berterimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan baik berupa moral maupun spiritual, sehingga pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Demikian perkenankan peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Basri Hasan, MA. selaku Rektorat IAIN Langsa.
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman M.Cl. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak M. Yahya, SE., M.Si selaku ketua jurusan prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak M. Yahya, SE. M.Si. selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penelitian skripsi ini.

5. Ibu Mutia Sumarni, MM. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penelitian skripsi ini.
6. Buk Nur Jannah, M. Ek. selaku Pembimbing Alademik (PA) yang telah memberikan pengarahan, saran dan bimbingan akademik.
7. Orang tua tercinta yaitu Samsul Bahri (alm) dan salmiati yang senantiasa berjuang dan memberi dukungan kepada saya sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Aswir dan seluruh karyawan di PT. Patria Kamou yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Adik saya Iskandar Samsul yang telah memberikan dukungan dan semangat agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Sahabat seperjuangan di MKS angkatan 2018 yang tidak disebutkan satu persatu dan seluruh mahasiswa MKS yang telah memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Apresiasi layak diberikan kepada semua pihak yang terkait dan ikutserta dalam membantu dan mendukung selama proses pembuatan skripsi ini, sehingga dapat terwujud dan terselesaikan dengan baik dan lancar. Akhirnya, peneliti menyerahkan diri kepada Allah SWT. serta memohon rahmat dan hidayah-Nya semoga karya ini bermanfaat dan memotivasi bagi para pembaca.

Langsa, 22 Agustus 2022

Saprina

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kesungguhan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur. Menggunakan metodologi kuantitatif dengan populasi sebanyak 115 karyawan dan sampel sebanyak 53 karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu uji intrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat nilai t hitung dan t tabel ($3,613 < 2,010$) dengan nilai signifikann ($0,001 < 0,05$). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat nilai t hitung dan t tabel ($3,772 < 2,010$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat nilai t hitung dan t tabel ($3,694 < 2,010$) dengan nilai signifikan ($0,001 < 0,05$). Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung dan f tabel ($112,353 < 2,794$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is the result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him based on his sincerity in carrying out his duties. This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and compensation on the performance of employees of PT. Patria Kamou in East Aceh District. Using quantitative methodology with a population of 115 employees and a sample of 53 employees. Analysis of the data used is the instrument test, classical assumption test and hypothesis testing using the help of the IBM SPSS 26 application. The results of this study indicate that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. There is a value of t arithmetic and t table ($3.613 < 2.010$) with a significant value ($0.001 < 0.05$). Work environment partially positive and significant effect on employee performance. There is a value of t count and t table ($3.772 < 2.010$) with a significant value ($0.000 < 0.05$). Compensation partially positive and significant effect on employee performance. There is a value of t count and t table ($3.694 < 2.010$) with a significant value ($0.001 < 0.05$). Simultaneously work discipline, work environment and compensation have a positive and significant effect on employee performance with a calculated f value and f table ($112.353 < 2.794$) and a significant value ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Compensation, Employee Performance

TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em

ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وَ	Fathah dan wau	au	a dan u

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...أ...إ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
...يِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
...وُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- سَيِّئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا / Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ / Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ / Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan

kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللهُ عَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلّٰهِ الْاُمُوْرُ جَمِيْعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN PLAGIASI	iii
PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	<i>vi</i>
TRANSLITERASI	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	
1.5.1 Tujuan Penelitian	7
1.5.2 Manfaat Penelitian	7
1.6 Penjelasan Istilah	9
1.7 Sistematika Penulisan	12
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.3 Indikator-indikator Kinerja	17
2.2 Kedisiplinan	

2.2.1 Pengertian Kedisipinan	18
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.2.3 Indikator-indikator Kedisiplinan	20
2.2.4 Bentuk-bentuk Kedisiplinan	22
2.2.5 Tujuan Kedisiplinan	23..
2.3 Lingkungan Kerja	24
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	25
2.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	26
2.3.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	27
2.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja	28
2.4 Kompensasi	29..
2.4.1 Pengertian Kompensasi	29
2.4.2 Tujuan Kompensasi	30
2.4.3 Faktor-faktor Kompensasi	31
2.4.4 Pengelompokkan Kompensasi	32
2.4.5 Indikator-indikator Kompensasi	34
2.5 Penelitian Terdahulu	35
2.6 Kerangka Teoritis	39
2.7 Hipotesis	41
 BAB III : METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel	44
3.4 Sumber Data Penelitian	45
3.5 Intrument Penelitian	46
3.6 Variabel Penelitian	47
3.7 Definisi Operasional	48

3.8 Teknik Analisis Data	50
3.8.1 Uji Validitas	51
3.8.2 Uji Reliabilitas	51
3.9 Uji Asumsi Klasik	51
3.9.1 Uji Normalitas	52
3.9.2 Uji linearitas	52
3.9.3 Uji Multikolinieritas	52
3.9.4 Heteroskedastisitas	52
3.9.5 Uji Autokolerasi	53
3.10 Analisis Linier Berganda	53
3.11 Uji Hipotesis	53
3.10.1 Uji Parsial (t)	54
3.10.2 Uji Simultan (f)	54
3.10.3 Koefisien Determinan (R^2)	54

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Gambaran Umum PT. Patria Kamou	56
4.1.2 Visi Misi	57
3.3.1 Struktur Organisasi	57
4.2 Karakteristik Responden	58
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	59
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	60
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	61
4.3.1 Hasil Uji Validitas	61
4.3.2 Hasil Uji Reabilitas	62
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	63
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	63
4.3.2 Hasil Uji linearitas	65

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.3.5 Hasil Uji Autokolerasi	69
4.5 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	70
4.6 Hasil Uji Hipotesis	71
4.6.1 Uji Parsial (t)	72
4.6.2 Uji Simultan (f)	73
4.6.3 Koefisien Determinan (R^2)	74
4.7 Pembahasan	75
4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur	75
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur	75
4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur	75
4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur ...	76
 BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	78
Daftar Pustaka	80

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Kehadiran Karyawan PT. Patria Kamou	7
1.2 Tabel Daftar Gaji Karyawan PT. Patria Kamou	8
2.2 Tabel Penelitian Terdahulu	9
2.2 Tabel Persamaan dan Perbedaan	10
3.1 Tabel Definisi Operasional	12
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	42
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	43
4.5 Tabel Skala Liker	47
4.6 Tabel Hasil Uji Validitas	51
4.6 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	52
4.6 Tabel Hasil Uji Linearitas	60
4.6 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.6 Tabel Hasil Uji Autokolerasi	63
4.6 Tabel Hasil Uji Regresi Berganda	64
4.6 Tabel Hasil Uji Parsial	66
4.6 Tabel Hasil Uji Simultan	68
4.6 Tabel Hasil Uji Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Teori Pemikiran	34
3.1 Gambar Normalitas	...54
3.1 Gambar Grafik	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hasil Uji Validitas	72
Lampiran Hasil Uji Reliabilitas	73
Lampiran Hasil Uji Normalitas	74
Lampiran Hasil Uji	75
Lampiran Hasil Uji Validitas	51
Lampiran Hasil Uji Reliabilitas	52
Lampiran Hasil Uji Linearitas	60
Lampiran Hasil Uji Multikolinearitas	62
Lampiran Hasil Uji Autokorelasi	63
Lampiran Hasil Uji Regresi Berganda	64
Lampiran Hasil Uji Parsial	66
Lampiran Hasil Uji Simultan	68
Lampiran Hasil Uji Determinasi	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri.¹ Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.²

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan orang yang dapat menjalankan dan menentukan suatu organisasi aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Maka, sumber daya manusia harus dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu proses kinerja karyawan sangat penting dan sangat tergantung pada sikap dan nilai kinerja karyawan.

Kinerja seorang merupakan faktor yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dalam meraih kesuksesan. Sehingga dengan memiliki kinerja yang baik maka keberhasilan tersebut akan mudah untuk diraih oleh perusahaan.

¹ Gerry Dessler, *Sumber Daya Manusia*, Jilid Satu (Jakarta:PT. Prenhalindo, 2012), hlm. 2

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 39.

Kinerja yang baik ialah suatu kegiatan yang sesuai dengan prosedurnya dan mengutamakan nilai tanggung jawab bagi karyawannya. Pada dasarnya kinerja bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam bekerja.

Menurut Wilson berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan pencapaian tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan.³

Dalam mengelola suatu organisasi pastinya membutuhkan kinerja yang sesuai dengan targetnya yaitu suatu kinerja yang dapat mengubah konsep organisasi menjadi lebih baik dan berkembang dari sebelumnya. Sumber daya manusia juga dinamakan sebagai pengelola suatu sistem dalam organisasi dalam mewujudkan tujuan yang strategis.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁴. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi yang ditempatkan. Tanpa dukungan disiplinnya karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Sehingga penelitian ini bertempat di P.T Patria Kamou yang terletak di jalan Gajah Meuntah Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Aceh Timur. Maka

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 231

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Goup, 2009), hlm. 56

dengan hasil wawancara peneliti yang didapat mengenai disiplin kerja karyawan di PT. Patria Kamou sangat berkurang, yang dapat dilihat bahwa karyawan tersebut sering terlambat hadir dan juga karyawan yang cepet pulang yang tidak sesuai dengan jam kerja, padahal perusahaan telah memberikan gaji yang cukup untuk pegawainya.⁵ akan tetapi, hasil kinerja karyawan berkurang dan tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat mengharapkan pada setiap karyawan untuk menciptakan kedisiplinan yang tinggi untuk pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja karyawan PT. Patria Kamou dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Tingkat Kehadiran Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi			
			Alfa	Terlambat	Cepat Pulang	Tepat Waktu
2019	109	295	77	114	89	55
2020	115	296	98	120	92	62
2021	115	296	102	127	116	49

Sumber: PT. Patria Kamou 2022

⁵ Aswir, *Wawancara karyawan Kepala Tata Usaha*, (Aceh Timur: PT. Patria Kamou) Tanggal 20 September 2021

Berdasarkan tabel 1.1 bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan di PT. Patria Kamou tergolong rendah pada setiap tahunnya. Kehadiran karyawan dapat dilihat bahwa 2019 karyawan yang alfa 2019 berjumlah 77 dan 2020 karyawan yang alfa berjumlah 98 serta pada tahun 2021 karyawan yang alfa berjumlah 102. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang alfa terus meningkat setiap tahunnya.

Sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya juga dilihat dari lingkungan kerjanya dengan segala fasilitas dan kondisi di tempat kerja yang nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁶ Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan dalam meraih suatu prestasi dalam berkerja, jika lingkungan tersebut tidak ada kenyamanan bagi karyawan maka niat kerja karyawan menurun. Sebaliknya, jika lingkungan kerja sesuai dengan harapan karyawan dan membuat suasana yang nyaman, maka ketekunan karyawan dalam bekerja meningkat. Sehingga hasil wawancara yang di lakukan peneliti dengan karyawan di PT. Patria Kamou terdapat lingkungan kerja yang kurang kondusif dan sederhana, seperti fasilitas yang masih kurang dan kondisi kantor yang tidak tertata, sehingga tidak sesuai dengan harapan karyawan dengan kondisi lingkungan kerja yang masih kurang dari harapan karyawan sebagaimana komdisi lingkungan kerja yang nyaman.⁷

⁶ Alex Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2(Jakarta: CV. Alfabeta, 2012), hlm. 183

⁷ Syarifah Wulan sari, *Wawancara karyawan sekretaris administrasi*, (Aceh Timur: PT. Patria Kamou) Tanggal 27 November 2021.

Kompensasi adalah salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Kepentingan karyawan maksudnya adalah dapat menimbulkan kepuasan bagi mereka sehingga akan mendorong mereka menjadi motivasi dalam bekerja secara produktif. Kompensasi juga menjadikan karyawan lebih bersemangat dan giat dalam menjalankan tugas sebagai karyawan. Kompensasi pada umumnya dapat berupa kompensasi bersifat langsung dan kompensasi tidak langsung. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan di PT. Patria Kamou terkait kompensasi masih kurang dan beberapa karyawan masih merasa bahwa pemberian tersebut belum sesuai dengan harapan dan insentif.⁸

Tabel 1.2

Daftar Gaji Pegawai PT. Patria Kamou

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok
2019	109	2.500.000
2020	115	2.700.000
2021	115	2.700.000

Sumber: PT. Patria Kamou 2022

Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah gaji yang diberikan oleh PT. Patria Kamou mengalami kenaikan dari tahun 2019 dengan jumlah gaji pokok

⁸ Ibid.,

karyawan berjumlah 2.500.000 pada tahun 2020 berjumlah 2.700.000 dan pada tahun 2021 berjumlah 2.700.000.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan peneliti dari PT. Patria Kamou, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi dan muncul terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou, yaitu :

- a. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam bekerja.
- b. Karyawan yang kurang mematuhi aturan perusahaan
- c. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang nyaman
- d. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Rendahnya kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam melakukan suatu penelitian maka harus ada suatu sumber pembatasan masalah yang diteliti. Maka oleh sebab itu pada sumber pembatasan ini, peneliti hanya melakukan penelitian hanya menyangkut pada pengaruh

disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti melakukan rumusan penelitian, sebagai berikut :

- a. Bagaimana disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou ?
- b. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou ?
- c. Bagaimana kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou ?
- d. Bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja di PT. Patria Kamou.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja di PT. Patria Kamou.

d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi diatas maka peneliti dapat menguraikan beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu :

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan perusahaan suatu strategis yang lebih luas dalam menyikapi masalah dan perusahaan juga menambah suatu wawasan terbaru dalam mengembangkan sistem kinerja yang baik bagi karyawannya. Sehingga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Dengan itu perusahaan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi seperti adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang imbas bagi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sehingga dengan penelitian yang dilakukan dengan demikian, maka membuat perusahaan lebih tertib dalam menjalankan peraturan dan bisa menerapkan lingkungan kerja dengan baik. Demikian perusahaan dengan mudah bisa maju dengan memperoleh kinerja-kinerja yang berkualitas dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

b. Bagi karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk karyawan lebih giat dalam melakukan kegiatannya. Karyawan terutama harus lebih meningkatkan keinginan dalam bekerja sebagaimana mestinya menjadi karyawan yang aktif dan bertanggung jawab. Namun disiplin kerja juga harus lebih ditaati dan dijalankan sebagaimana peraturan yang berlaku di perusahaan. Karena setiap peraturan tersebut selain berpengaruh pada karyawan juga berpengaruh pada perusahaan, sehingga nama baik perusahaan akan dianggap buruk.

c. Bagi peneliti

Dalam melakukan penelitian ini maka akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam memahami berbagai sumber masalah yang terjadi dalam dunia kerja. Sehingga dalam melakukan penelitian ini mampu menerapkan berbagai teori yang didapat dari berbagai referensi dalam mencari suatu permasalahan. Ilmu yang didapat bisa di perluas dengan melakukan penemuan baru dan mengkaji masalah yang dengan menggunakan teori yang telah diteliti sebelumnya. Dalam masalah ini peneliti lebih memerlukan pikiran untuk berpikir dalam melakukan penelitian sesuai dengan judul masalah yang telah dipilih.

1.6 Penjelasan Istilah

Peneliti akan menjelaskan beberapa istilah-istilah yang digunakan pada judul penelitian, agar tidak terdapat perbedaan dalam penafsiran dan memahami penelitian ini. Bahwa penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu pengertian

kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Judul penelitian adalah “ Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur” terdapat beberapa istilah-istilah sebagai berikut :

a. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Dari pengertian diatas dapat didefinisikan bahwa pengaruh adalah sesuatu daya yang dapat berbentuk atau berubah karena ada sesuatu yang lain baik berupa perbuatan atau tingkah laku seseorang.⁹

b. Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.¹⁰ Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan dalam mematuhi segala norma-norma yang berlaku dengan meningkatkan pendirian yang baik dalam menjalaninya. Kedisiplinan sangat dibutuhkan pada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai dalam mengelola perusahaan tersebut. Sehingga kebutuhan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh pihak pimpinan.

⁹ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi 3(Jakarta: Balai Pustaka).

¹⁰ Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Jakarta: CV.Alfabeta, 2012),h. 199

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.¹¹ Lingkungan kerja yang nyaman sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

d. Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.¹² Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.¹³ Kompensasi di lakukan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan dan mempertahankan karyawan yang kinerja bagus serta mendapatkan kinerja karyawan yang berprestasi.

e. Kinerja

¹¹ Soetjipto Budi W, *Budaya Organisasi dan Perubahan*, (Jakarta: Alex Media Komputindo, 2008), hlm. 87

¹² Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), hlm. 181

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 254

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan suatu tugasnya dengan berbagai standar yang diraih. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur suatu hasil yang telah dicapai berhubungan dengan kegiatan perusahaan, apakah kinerja disuatu perusahaan berjalan dengan baik atau perlu adanya evaluasi mengenai masalah yang terjadi untuk mencapai hasil yang di capai. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berddasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.¹⁴ Dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja karyawan yang dapat diamati baik dan buruknya kinerja yang dihasilkan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika pada umumnya berisi tentang uraian singkat yang terdapat setiap tahap pembahasannya yang menyangkut dengan pokok-pokok materi yang terdapat berdasarkan pembahasannya. Pembahasan yang diambil dari tiap bab nya berupa rangkuman dari hasil penelitian yang diteliti. Sehingga sistematika yang dipilih pun sedemikian rupa untuk merancang penulisan yang baik dan benar. Sehingga dengan demikian dapat terpenuhi hasil penelitian yang objektif dan materi yang konkrit, sehingga dengan mudah dipahami bagi pembaca. Adapun sistematika tersebut ialah sebagai berikut :

¹⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2013), hlm. 231

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang pembahasan, permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dalam sistem penulisan yang benar.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini terdapat kajian mengenai teori-teori yang digunakan dan menjelaskan unsur-unsur dari masalah tersebut yang berlandaskan pada teori yang diambil dari peneliti sebelumnya. Dengan demikian teori yang dibahas menyangkut dari beberapa pengaruh yang diteliti pada suatu organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdapat berbagai pembahasan yang dirangkum berupa metode penelitian yaitu, prosedur penelitian, setting penelitian, analisis data penelitian, jenis data penelitian, sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan variabel-variabel pada penelitian dengan adanya uji reabilitas dan uji validasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdapat beberapa pembahasan dan hasil dari penelitian, misalnya pembahasan mengenai gambaran tentang objek yang dijadikan lokasi penelitian, data deskriptif, analisis data dan karakteristik dari responden dan angket.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini terdapat kesimpulan atas keberhasilan dari penelitian yang di peroleh menyangkut dengan tujuan dan masalah dari penelitian. Kesimpulan tersebut dapat mempengaruhi dari berbagai pihak, dalam mengkaji suatu masalah yang terjadi disuatu objek. Namun padabab ini juga terdapat saran-saran yang diargumenkan oleh peneliti terhadap masalah yang diambil sebagai objek penelitian. Bab ini juga merupakan penutup dari pembahasan yang di teliti oleh pihak bersangkutan dalam.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁵ Kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.¹⁶ Kinerja pada umumnya adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Setiap organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki harapan bahwa setiap karyawan menjadi penggerak utama atas kelancaran dalam menjalankan tugas perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan memiliki potensi yang besar dalam menjalankan produktivitas organisasi dalam melakukan segala kegiatan yang diberikan untuk tanggung jawab bagi karyawannya, sehingga tujuan yang akan diraih lebih mudah untuk digapai oleh perusahaan tersebut.

¹⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdalia, 2010), hlm. 67

¹⁶ Bernandin dan Russel, *Human Resources Management : An Experiential Approach*, (New York: Mc Graw-Hill, 2013), hlm. 82

¹⁷ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Salemba Empat, 2013), hlm.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :¹⁸

1. Faktor intrinsik;

a. Pendidikan

Kualitas pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas prestasi disuatu oraganisasi.

b. Pengalaman

Pengalaman seseorang merupakan hal yang utama dibutuhkan pada diri karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan di oraganisasi, dengan pengalaman yang dimiliki dapat membuat seorang karyawan lebih mudah dalam melakukan kegiatannya dalam bertugas.

c. Motivasi

Hal ini merupakan yang patut diberikan oleh pimpinan dan karyawan lainnya dalam mewujudkan suatu motivasi yang baru yang mengarah kepada hal-hal yang positif dan bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam dalam berprestasi.

¹⁸ Mangkuprawira dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 160

d. Kesehatan

Kesehatan merupakan hal yang penting dalam menjaga kestabilan tubuh untuk menjadikan karyawan yang disiplin dalam kehadiran di organisasi.

e. Usia

Pengaruh usia memang sangat memberi masa lebih sedikit bagi karyawan dalam memenuhi kegiatan di perusahaan. Pengaruh lanjut usia misalnya, karena hal tersebut membuat karyawan cuti dari pekerjaannya. Sehingga pengaruh usia dalam suatu kinerja sangat penting.

a. Keterampilan

Cara keterampilan seorang karyawan juga berpengaruh pada kinerja yang raihnya. Karena hal tersebut membuat kualitas karyawan dalam meraih kinerjanya dilihat dari keterampilan yang diberikan oleh setiap karyawan itu sendiri.

b. Emosi

Etika merupakan puncak dalam menjadikan karyawan yang sopan dan santun dengan sesama. Sehingga, etika yang diberikan untuk organisasi dapat dijadikan pedoman dan tuntunan bagi karyawan yang lainnya.

2. Faktor ekstrinsik;

a. Lingkungan fisik

Merupakan segala gerakan yang dapat dilihat dan tanggapan yang diberikan oleh karyawan untuk organisasi.

b. Kepemimpinan

Cara kepemimpinan disuatu organisasi juga berpengaruh tingkat kinerja karyawan. Jika pimpinan memberikan teladan yang baik maka setiap karyawan juga akan terladani dengan cara pimpinan yang baik, begitupun dengan sebaliknya.

c. Komunikasi *vertical* dan *horizontal*

Komunikasi hal yang umum untuk diperhatikan oleh pimpinan dan karyawan, komunikasi tersendiri memiliki efek dan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3 Indikator-indikator kinerja

Indikator-indikator yang mengukur tingkat kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:¹⁹

a. Kualitas

¹⁹ S.P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh, (Jakarta: PT.Indeks,Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 260

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan yang diberikan karyawan untuk menciptakan kualitas karyawan yang efektif.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Dalam hal ini karyawan dapat mengelola waktu dengan baik. Sehingga waktu yang diperoleh dapat ditempatkan sesuai dengan prosedurnya. Kemudian segala aktifitasnya dapat terkontrol dan dilihat dari sudut koordinasi dan memaksimalkan kegiatan yang tersedia.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan yang berhasil diraih dengan ketetapan sumber daya organisasi secara cepat, sehingga tugas terselesaikan tepat waktu dan mendapatkan hasil yang maksimal.

e. Kemandirian

Merupakan suatu tingkatan karyawan memiliki komitmen kerja dengan pihak organisasi berdasarkan tanggung jawab dan komitmen yang dibentuknya sebagai karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat membentuk prinsip karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, kebijakan dan norma yang dibentuk perusahaan. Menurut Hasibuan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua pertaturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.²⁰ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan suatu organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan.²¹ Sedangkan menurut Moenir dalam Tollardi bahwa disiplin kerja adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib dan berhasil melalui sistem pengaturan yang tepat.²²

Kedisiplinan secara etimologis berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengikut, pengajaran dan latihan. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisaasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Demikian disiplin kerja

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm.193-19

²¹ Wursanto, *Kearsipan 2, Cetakan ke-7*, (Yogyakarta: Kanisus, 2010), hlm. 91

²² Moenier, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 31

dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang bergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya yang diharapkan agar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Siswanto beliau berpendapat mengenai faktor-faktor dari disiplin kerja, yaitu :²³

a. Frekuensi kehadiran

Pada tahap ini frekuensi kehadiran adalah salah satu untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan. Apabila frekuensi kehadiran tinggi maka karyawan memiliki hakikat disiplin yang bagus.

b. Tingkat kewaspadaan

Apabila karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan teliti, maka tahap kewaspadaannya tinggi maka karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang baik.

c. Ketaatan pada standar kerja

²³Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 292

Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan atau menjadi bagian dari anggota organisasi, maka karyawan tersebut sudah harus mematuhi segala aturan yang di terapkan di organisasi.

d. Etika kerja

Etika kerja merupakan suatu sikap yang sopan dan bijak yang diperlukan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Etika kerja memilih nilai pribadi bagi setiap karyawannya karena sikap dari tiap orang itu berbeda-beda.

2.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, sebagai berikut :²⁴

a. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Bertujuan untuk menggerakkan kedisiplinan yang ada pada diri tiap orang.

b. Disiplin Korektif

Adalah salah satu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan pegawai untuk mematuhi aturan perusahaan. Keith Davis berpendapat disiplin korektif memerlukan proses yang sesungguhnya.

²⁴Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdalia, 2012), hlm. 239

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektifitas organisasi berkurang pada saat tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tindakan disiplin kerja juga membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkan dalam jangka waktu yang panjang. Tindakan kedisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam penunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai.²⁵

2.2.5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

²⁵ Sutrisno dan Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 67

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:²⁶

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Penggunaan waktu yang efektif

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat absensi

Berkaitan dengan disiplin kerja tingkat absensi sangat berpengaruh terhadap perusahaan mengenai kehadiran karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan untuk menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam menjalankan

²⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm 194

pekerjaanya. Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh pada kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.²⁷ Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.²⁸

Pengertian lain lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja serta metode kerjanya.²⁹ Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesutau yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dalam bekerja dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :³⁰

a. Warna

²⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika, 2013), hlm. 23

²⁸ A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.

²⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), hlm. 21

³⁰ Ibid., hlm. 35

Merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan, yaitu dengan memakai warna pada dinding ruangan yang dapat membuat karyawan lebih tenang.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada karyawan pada saat menjalankan tugasnya, karena dengan terciptanya lingkungan yang bersih maka akan membuat karyawan lebih giat dan nyaman dalam berkerja.

c. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya maka karyawan juga membutuhkan penerangan yang cukup, maka hal tersebut akan membuat karyawan lebih cepat dan teliti dalam melakukan pekerjaan.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dan terjamin akan meningkatkan kesegaran fisik karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dalam suatu ruangan yang ditempati.

e. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan terhadap karyawan juga memiliki pengaruh pada lingkungan kerja karyawan. Sehingga, dengan terjaminnya keamanan akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

f. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan tersebut akan membuat karyawan disekitar akan terganggu dan tidak fokus dalam menjalankan tugasnya.

g. Tata ruang

Merupakan suatu penataan yang ada dalam suatu ruang kerja yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan yang bisa membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja.

2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Berikut 2 jenis-jenis lingkungan kerja, yaitu :³¹

1. Lingkungan kerja fisik

Adalah segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut indikator lingkungan kerja fisik, sebagai berikut :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas
- d. Tersedianya sarana angkut

2. Lingkungan kerja non fisik

³¹ Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 59

Adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan terjalannya hubungan antar budaya di organisasi tersebut. Berikut indikator lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut :³²

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atas dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat kinerja karyawan adalah untuk menciptakan semangat kerja karyawan dapat menjalankan tugasnya sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Manfaat lainnya adalah dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan akan termotivasi dan lebih giat dalam bekerja. Demikian apabila lingkungan kerja karyawan yang kurang akan membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja, sehingga menurunnya kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang diberikan pihak perusahaan berupa fasilitas-fasilitas kantor, tata letak perusahaan, tata letak ruangan, kondisifitas sesama rekan kerja, transportasi umum dan lain sebagainya.³³

2.3.5 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

³² Ibid.,

³³ Ibid., hlm. 74

Berikut indikator-indikator dari lingkungan kerja, yaitu :³⁴

a. Kesehatan

Kesehatan karyawan sangat berpengaruh pada lingkungan kerja karena dengan kesehatan karyawan menurun maka niat kerja karyawan pun menurun.

b. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik merupakan fasilitas dan kondisi tempat kerja karyawan yang tersedia di sekitarnya berupa bangunan kantor, tempat istirahat dan tempat ibadah. Keadaan lingkungan fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama tempat kerja yang disediakan oleh pihak perusahaan untuk karyawannya.

c. Peralatan

Peralatan adalah segala alat dan kebutuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila peralatan yang dimiliki lengkap dan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan termotivasi.

d. Budaya organisasi

Budaya dalam suatu organisasi tersebut juga memiliki kondisi lingkungan kerja tersendiri dalam membentuk suatu kekompakan dalam bekerjasama antar karyawan.

³⁴ Ernawati dan Ambarani, *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*, (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2010), hlm. 109-188

e. Keamanan

Karyawan yang bekerja disuatu organisasi juga berpengaruh adanya kemaan di organisasi untuk bertanggung jawab terhadap karyawannya atas keamanan yang diterima.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.³⁵ Kompensasi merupakan suatu bentuk yang harus di keluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya tentunya prestasi kerja yang di berikan karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang di keluarkan perusahaan.³⁶ Pengertian kompensasi menurut T. Hani Handoko, kompensasi ialah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk bekerja, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri.³⁷

Kemudian dari beberapa pengertian tersebut dapat didefinisikan bahwa kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan baik berupa uang, barang dan program sosial yang mana hal tersebut sebagai bentuk balas jasa dan imbalan

³⁵ Hasibuan, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Haji Masagung, 2016), hlm. 118

³⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008), hlm. 159

³⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua* (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 155

yang di terima karena telah bekerja keras dan memiliki semangat yang besar dalam menjalankan tugas juga dalam ikut serta memajukan perusahaan.³⁸ Hal tersebut, berhak diterima bagi karyawan yang telah berjuang meningkatkan prestasinya di perusahaan, sehingga karyawan yang lainnya dapat termotivasi sehingga menjadi karyawan yang efektif dan inovatif dalam bekerja.

2.4.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan masyarakat, supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak berdasarkan prinsip adil dan wajar serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.³⁹

Namun dengan itu tujuan lainnya pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:⁴⁰

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efesensi.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efesien dan efektif.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

³⁸ Ibid., hlm. 156

³⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008), hlm. 120

⁴⁰ Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 188

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah :⁴¹

a. Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kompensasi dapat dipengaruhi dengan adanya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan.

c. Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Kebijakan perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pada ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja.

e. Permintaan dan persediaan

⁴¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 446

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat permintaan dan persediaan pasar dalam menentukan upah karyawan.

f. Kemampuan untuk membayar

Kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar karyawan.

2.4.4 Pengelompokkan Kompensasi

Kompensasi dapat di bagi menjadi 2, yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung atau biasanya di namakan kompensasi finansial Adalah berupa kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa imbalan dalam bentuk keuangan yang diberikan secara langsung oleh pihak pimpinan kepada karyawannya. Berikut berupa sistem kompensasi finansial yang Insentif dan *Deffered Pay* adalah :⁴²

- a. Kompensasi finansial yang Insentif , yaitu : bonus, komisi, *profit sharing*, *stock option*, *shift differential*
- b. Kompensasi finansial yang *Deffered Pay*, yaitu : *saving plan*, *stock purchase*, *annuity*

2. Kompensasi tidak Langsung (*indirect compensation*)

⁴²Ibid., *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, hlm. 369-370

Kompensasi tidak langsung atau kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang di terima oleh karyawan tidak berupa langsung melainkan dengan fasilitas dan jaminan sosial yang di berikan kepada setiap karyawannya. Berikut beberapa kompensasi yang di sediakan berupa *Protection Program*, Upah Waktu tidak Bekerja dan *Services and Perquisites*, yaitu ;

- a. Kompensasi nonfinansial berupa *Protection Program*, yaitu : asuransi kesehatan, asuransi jiwa, penghasilan cacat, pensiun, *social security*
- b. Kompensasi nonfinansial berupa Upah Waktu tidak Bekerja, yaitu : hari besar, sakit, kewajiban negara.
- c. Kompensasi nonfinansial berupa *Services and Perquisites*, yaitu : fasilitas rekreasi, mobil, perencanaan keuangan, makan, uang transportasi, rumah dinas.

2.4.5 Indikator-indikator Kompensasi

Dalam kompensasi terdapat berbagai indikator-indikator diantaranya sebagai berikut :⁴³

- a. Upah dan gaji

Yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap sedangkan upah adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan harian dengan perjanjian yang telah disepakati.

- b. Insentif

⁴³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2015), hlm. 445

Merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.⁴⁴

c. Bonus

Adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang melebihi target yang ditetapkan perusahaan hanya diberikan setahun sekali.

d. Tunjangan

Adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan diluar gaji atau upah yang diberikan secara periodik.

e. Fasilitas

Adalah berupa pendukung dari aktifitas perusahaan yang berbentuk barang yang dapat digunakan untuk kegiatan normal perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Tedahulu

N	Nama	Metode	Hasil	Perbedaan	Persamaan
o	Peneliti	Penelitian	Penelitian		

⁴⁴ Moheirono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Per, 2015), hlm.259

1.	Azalia Nabila Putri (Judul Penelitian: Pengaruh etos kerja, kompensasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Suakarta).	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan yakni bernilai positif 73% antara etos kerja terhadap karyawan pada PT. Wangsa Lestari Surakarta dan terdapat pengaruh kompensasi sebesar 15,4% dan pengaruh kedisiplinan sebesar 11,6% terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari Surakarta, kemudian pengaruh yang paling dominan ialah variabel X1 yaitu etos kerja sebesar 73%.	Dengan memiliki salah satu variabel bebas yang beda serta lokasi penelitian yang beda pula.	Persamaan memiliki salah satu variabel yang sama dengan yaitu variabel kompensasi dan kedisiplinan kerja.
2.	Abdi Setiawan, SE., M.Si. (Judul	Kuantitatif	Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja	Penelitian ini memilih lokasi penelitian di	

	<p>Penelitian: Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan).</p>		<p>memiliki hubungan yang searah, promosi jabatan mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 0.925, sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,290. Hasil uji t dan uji f berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.</p>	<p>PT. Patria Kamou sedangkan penelitian terdahulu di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.</p>	
3.	<p>Yuli Suwati (Judul Penelitian: Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap</p>	Kuantitatif	<p>Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil perolehan nilai</p>	<p>Perbedaan dapat dilihat dari hasil R2 penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,865 sedangkan</p>	<p>Persamaan variabel kompensasi sama-sama mempunyai pengaruh secara parsial terhadap</p>

	kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda)		koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,195 bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh sebesar 19,5% terhadap PT. Tunas Hijau Samarinda.	penelitian terdahulu sebesar 0,195	kinerja karyawan
4.	Sareno (Judul Penelitian: Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Handaru Nusantara Gemilang)	Kuantitatif	Analisis diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,66063 memberi indikasi bahwa kedisiplinan(x) memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan prestasi kinerja karyawan(y) pada PT. Handaru Nusantara Gemilang dan berdasarkan data responden dari hasil kuesioner menunjukkan	Perbedaan dapat dilihat dari hasil R^2 penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,865 sedangkan penelitian terdahulu sebesar 0,654	Persamaan adanya hasil yang signifikan dari variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

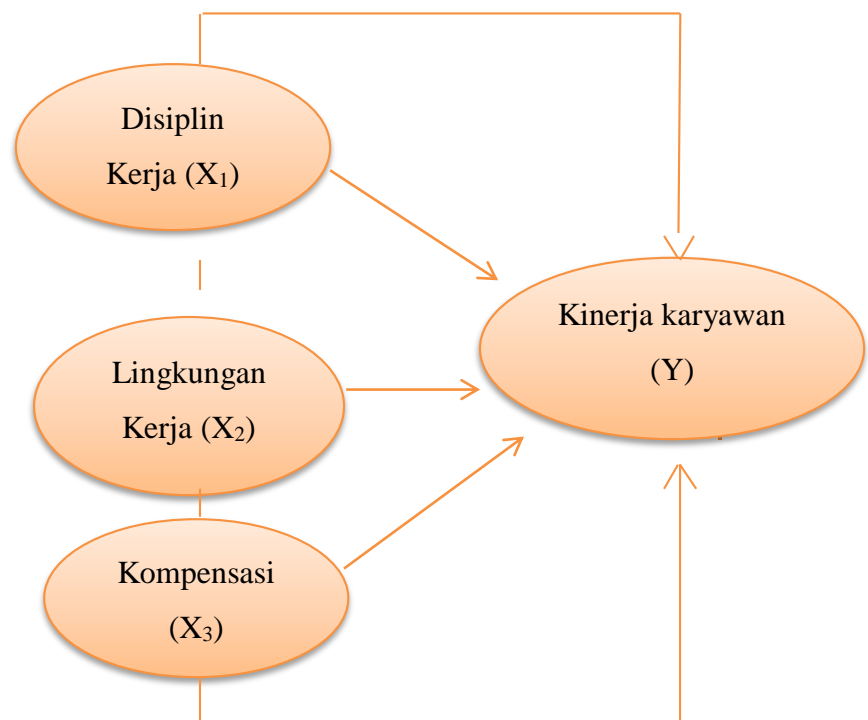
			<p>bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Setuju sebesar 54% dan Setuju sebanyak 41%.</p>		
5.	<p>Fery Setiawan dan A.A Sg. Kartika Dewi (Judul Penelitian : Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Berkat Anugrah)</p>	Kuantitatif	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Berkat Anugrah dan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah</p>	<p>Perbedaan yaitu lokasi penelitian yang dipilih berbeda dari penelitian</p>	<p>Persamaan yaitu variabel lingkungan kerja dan kompensasi sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

2.6 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai pemahaman untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian, yang terdapat padagambar dibawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- a. Garis yang menghubungkan antara variabel disiplin kerja ke variabel kinerja karyawan adalah garis parsial, yang mana variabel kinerja (Y) adalah variabel dependen.

- b. Garis yang menghubungkan antara variabel lingkungan kerja ke variabel kinerja karyawan adalah garis parsial, yang mana variabel kinerja (Y) adalah variabel dependen.
- c. Garis yang menghubungkan antara variabel kompensasi ke variabel kinerja karyawan adalah garis parsial, yang mana variabel kinerja (Y) adalah variabel dependen.
- d. Garis yang menghubungkan antara variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) adalah garis simultan, yang mana ke tiga variabel tersebut adalah variabel independen yang berpengaruh pada variabel kinerja karyawan(Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja juga demikian dapat berpengaruh bagi kinerja, begitupun dengan variabel kompensasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap pengaruh yang terjadi dapat terjadi konskuensi masing-masing, baik bagi karyawan ataupun bagi organisasi tersebut.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.⁴⁵ Tujuan jawaban sementara adalah untuk mencari suatu data yang benar sehingga dalam pembahasan dapat disimpulkan suatu hasil penelitian yang konkrit. Hipotesis pada dasarnya adalah anggapan atau tanggapan yang bisa jadi kebenarannya dalam dasar pengambilan keputusan.

Berdasarkan rumusan masalah diatas sehingga dapat dihasilkan hipotesis sebagai berikut :

Ha₁ : Disiplin Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou.

H₀₁: Disiplin Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou.

Ha₂ : Lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou.

H₀₂ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou.

Ha₃ : Kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou.

⁴⁵ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2009), hlm. 96

H_{03} : Kompensasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou.

H_{a4} : Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja di PT. Patria Kamou.

H_{04} : Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang merupakan penelitian yang berdasarkan data-data yang dikumpulkan bersifat hitungan dengan metode uji yang ditetapkan. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan analisis data statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.⁴⁶ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguraikan tentang variabel yang telah ditetapkan, yaitu menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dalam kinerja karyawan yang dilakukan melalui pengumpulan data. Pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif serta pengujian dengan menggunakan metode analisis penelitian yaitu, dengan uji klasik dan analisis regresi berganda.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian di PT. Patria Kamou yang terletak di Jalan Gajah Meuntah Kabupaten Aceh Timur

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hlm.3

Kecamatan Sungai Raya Desa Gajah Meuntah. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Juni 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah penjumlahan dari keseluruhan unit dalam suatu kelompok individu dan objek untuk mengukur suatu data.⁴⁷ Demikian objek dari penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT. Patria Kamou dengan jumlah keseluruhan karyawan 115 karyawan, yang mana karyawan tersebut berstatus tetap. Sebagaimana karyawan tersebut berasal dari semua bidang yang tersedia di P.T Patria kamou, mulai dari karyawan tata usaha, administrasi, keuangan, timbangan dan juga produksi. Dalam penelitian ini tidak termasuk atasan juga asisten kepala atau manager.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah suatu bagian yang ditarik dari populasi.⁴⁸ Pada penelitian ini sudah diketahui jumlah populasi, oleh karena itu untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti maka dengan itu peneliti menggunakan rumus Slovin atau Taro Yumane, yaitu sebagai berikut :⁴⁹

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1}$$

⁴⁷ Ulber Silalahi, *Metodelogi Penelitian Sosial Kuantitatif*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), hlm. 372

⁴⁸ Ibid, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, hlm. 81

⁴⁹ Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), hlm. 54

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (115 orang)

D^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat pengamatan 90%)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh hasil sampel yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1} = \frac{115}{(115) 0,1^2 + 1} = \frac{115}{2,15} = 53,48$$

Jadi hasil yang didapat untuk perolehan sampel ialah 53 karyawan.

3.4 Sumber Data Penelitian

a. Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yang mana proses pengambilan data berupa dokumentasi dan observasi ke lokasi objek tersebut. Data yang didapat pun lebih meyakinkan untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Dalam hal ini penelitian tentang masalah yang terjadi dapat diteliti dengan baik. Dalam data primer ini peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan di PT. Patria Kamou.

b. Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber pihak ke tiga yaitu berupa media elektronik, media cetak dan situs media yang lainnya. Data yang di peroleh tersebut berupa pembahasan yang menyangkut dengan masalah yang

terjadi pada objek yang diteliti. Dalam data sekunder ini peneliti mengumpulkan data dari buku, jurnal, skripsi dan berbagai sumber lainnya yang peneliti jadikan sebagai referensi yang tersedia di daftar pustaka.

3.5 Instrument Pengumpulan Data

1. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Demikian hasil data yang diperoleh lebih jelas dan sesuai dengan prosedurnya. Dalam mengumpulkan data peneliti juga melakukan dengan cara mengamati langsung ke tempat penelitian yaitu di PT. Patria Kamou untuk mengambil data lebih jelas.⁵⁰

2. Wawancara (*Interview*)

Adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam dan lebih luas serta jumlah responden yang dibutuhkan sangat sedikit. Dalam wawancara ini terjadi tanya jawab bebas antara pewawancara dan responden, tetapi pewawancara menggunakan tujuan utama penelitian sebagai objek utama. Dalam penelitian ini peneliti juga mengumpulkan data dengan mewawancarai karyawan di PT. Patria Kamou sebagai data untuk diteliti mengenai masalah tersebut.

⁵⁰Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: CV Alfabeta., 2012), hlm. 47

3. Angket (*Questionnaire*)

Adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuannya ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.⁵¹

Instrumen pengukuran pada penelitian ini adalah kuesioner, dengan menggunakan skala pengukuran data yaitu skala likert dengan jumlah responden sebanyak 53 responden. Pada skala tersebut peneliti menentukan kepada responden untuk memilih dari salah satu jawaban yang diberikan oleh peneliti. Masing-masing responden bebas memilih jawabannya yang diinginkan sesuai dengan pertanyaan yang di terima. Pada setiap jawaban yang dipilih memiliki nilai masing-masing dalam hitungan dan skor yang di tetapkan. Maka dari jawaban responden dapat di ketahui skor pada setiap jawaban yang dipilih.

Tabel 3.2

Skala Likert

No	Skala likert	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2

⁵¹ Ibid., hlm. 67

5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
----	---------------------------	---

4. Dokumentasi

Adalah untuk memperoleh data secara langsung dari tempat penelitian, meliputi data dokumen, peraturan-peraturan di organisasi, foto-foto dan struktur-struktur organisasi.⁵² Penelitian ini juga melakukan dengan teknik dokumentasi ke lokasi tempat penelitian untuk memperoleh struktur organisasi dan juga memperoleh data lebih konkrit.

3.6 Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian ini, maka peneliti menentukan variabel dalam meneliti suatu masalah. Dengan demikian masalah yang diteliti ialah “pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Kamou”. Berikut merupakan analisis variabel yang diperoleh dari masalah tersebut, yaitu:

3.6.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel terikat, variabel bebas ialah:

- a. X_1 = Disiplin kerja
- b. X_2 = Lingkungan kerja

⁵² Ibid., hlm. 68

c. $X_3 =$ Kompensasi

3.6.2 Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau variabel bebas. Variabel bebas ialah:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan mengartikan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut merupakan definisi operasional dari setiap variabel, yaitu :

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang di bebaskan kepadanya berdasarkan atas	Indikator kinerja : 1. Kualitas 2. Kuantitas

		kesungguhan dalam menjalankannya. ⁵³ Jika karyawan memiliki potensi kinerja yang bagus maka kualitas hasil yang diberikan untuk perusahaan dapat terpenuhi dan memuaskan.	3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian
2.	Disiplin kerja (X ₁)	Adalah suatu sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi aturan dalam suatu organisasi tertentu. ⁵⁴ Disiplin kerja dapat ditegakkan dengan kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari sumber daya manusia yang ada disuatu organisasi.	Indikator disiplin kerja : 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu yang efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

⁵³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm. 94

⁵⁴ Mangkuprawira dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hlm. 7

			4. Tingkat absensi
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempegaruhi pelaksanaan pekerjaan. ⁵⁵	Indikator Lingkungan kerja, yaitu : 1. Kesehatan 2. Lingkungan fisik 3. Peralatan 4. Budaya organisasi 5. Keamanan
4.	Kompensasi (X ₃)	Adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas hasil kerja mereka. Perolehan kompensasi dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja secara produktif.	Indikator kompensasi, yaitu: 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Fasilitas

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas

⁵⁵ Edy sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 110

Uji validitas adalah alat ukur untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki.⁵⁶ Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan sudah sesuai dengan kondisi yang menggambarkan masalah penelitian tersebut. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan hasil yang akan diukur. Uji validitas menggunakan *person correlations* yaitu berdasarkan nilai signifikan jika nilai sig < 0,05 maka data tersebut adalah valid, jika nilai sig > 0,05 maka data yang diperoleh tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui instrumen atau pengukuran hasil dari pengamatan dari penelitian sehingga menghasilkan instrumen yang konsisten dan stabil. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan tidak terdapat kesalahan sehingga menghasilkan pengukuran yang konsisten terhadap uji tersebut, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *cronbach alpha* diatas 0,6.

⁵⁶Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendidikan Praktik dengan Menggunakan SPSS*, (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), hlm. 84

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada uji ini menggunakan uji kolmogrov smirnov, yaitu jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.⁵⁷ Uji juga bisa dilihat pada gambar P-P Plot yang telah diuji dengan melihat butiran-butiran seiring mengikuti garis diagonal pada gambar tersebut.

3.9.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai linear atau tidak. Dengan ketentuan jika koefisien signifikan >0,05 maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.⁵⁸

3.9.3 Multikolinieritas

Di gunakan untuk menguji apakah terdapat kolerasi antara variabel independen dalam model regresi. Hasil penelitian dengan uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factors* (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, dan jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3.9.4 Uji Heteroskedastisitas

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 83

⁵⁸ Avena Ria Erawati. *Pengaruh Rekrutment, Seleksi, dan Penambahan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga. 2018), hlm.69

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan model regresi. Suatu keadaan varian dari kesalahan pengganggu tidak konstant untuk suatu variabel bebas.⁵⁹ Pada uji ini menggunakan grafik *scatterplot*, yaitu jika titik-titik berbentuk pola gelombang lebar yang kemudian menyempit maka terdapat gejala heteroskedastisitas dengan kondisi (H_a), jika titik-titik menyebar tanpa ada pola yang jelas di bagian atas, bawah dan sekitar angka 0 maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas dengan kondisi (H_0).

3.9.5 Uji Autokolerasi

Bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara kesalahan (*error*) yang muncul pada data runtun waktu (*time series*). Uji kolerasi dapat diukur menggunakan uji durbin watson. Berdasarkan kriteria pengambilan kesimpulan pada autokolerasi dengan Durbin Watson (DW) yaitu dengan ketentuan jika nilai DW dibawah -2 berarti ada autokolerasi bersifat positif dan diatas +2 berarti terjadi autokolerasi bersifat negatif, dan jika nilai DW diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokolerasi.⁶⁰

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk menegtahui nilai variabel Y dan juga untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut rumus analisis berganda ialah:

⁵⁹ Ibid., *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*, hlm. 212

⁶⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan ke-4*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 77

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Kompensasi

2.11 Uji Hipotesis

2.11.1 Uji secara Parsial (t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial). Uji parsial dapat diukur berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, yaitu jika nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berarti hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka

tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berarti hipotesis ditolak.⁶¹

2.11.2 Uji simultan (f)

Bertujuan untuk menguji atau membuktikan hubungan antara variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Uji simultan dapat diukur berdasarkan nilai signifikan, yaitu jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima dan membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), sebaliknya jika variabel bebas > 0,05 maka hipotesis ditolak sehingga tidak ada pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.⁶²

2.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel dependen dalam menerangkan variabel independennya. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1 nilai yang kecil berarti variabel bebas yang terbatas, namun nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.⁶³

⁶¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009), hlm. 83

⁶² Ibid., hlm 84

⁶³ Ibid.,

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Patria Kamou

PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit. Pada tahun 1978 perusahaan tersebut mengelola jenis usaha yaitu kebun kelapa sawit, coklat dan karet. Namun dengan berjalannya waktu dan adanya penurunan terhadap harga karet, maka sekitar tahun 2005 banyak pohon karet yang ditebang dan perusahaan tersebut mulai menanam kelapa sawit sepenuhnya pada seluruh area tanah yang dimilikinya.

PT. Patria Kamou memiliki luas tanah ±4.000 H dan sekarang perusahaan tersebut hanya fokus pada bidang usaha perkebunan sawit. PT. Patria Kamou merupakan perusahaan swasta milik bapak Ir.Fahcry Hasballah selaku pimpinan dan direktur perusahaan tersebut. PT. Patria Kamou terdapat kantor pusat yang terletak di jalan Hindu.No.33.Telp.(061) 4513443 – 4559145. Medan - Sumatera Utara dan alamat kantor kebun yaitu jalan Gajah Meuntah km.6 Sungai Raya – Aceh Timur.⁶⁴

PT. Patria Kamou juga menyediakan rumah dinas bagi karyawannya dan juga terdapat beberapa kebutuhan lainnya seperti tersedianya mesjid. Namun

⁶⁴ Syarifah wulansari, *Wawancara*.(Gajah Meuntah, 2022).

perusahaan belum menyediakan sekolah dan jenis pendidikan lainnya untuk anak-anak yang tinggal di area setempat.

4.1.2 Visi dan Misi

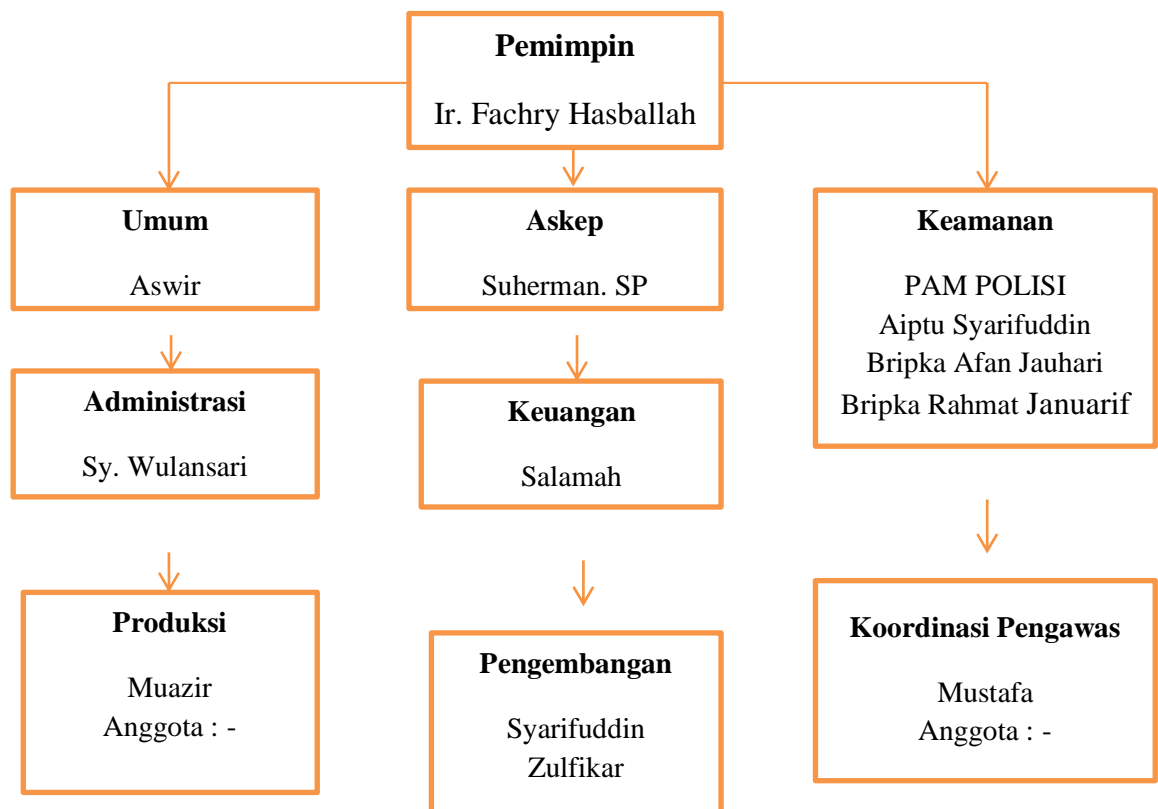
Visi : “ Menjadikan perusahaan agribisnis perkebunan yang berkembang serta dapat memberikan kesejahteraan dan ketentraman masyarakat dalam menciptakan lowongan kerja dan dapat berkontribusi yang penuh terhadap negara”.

Misi :” Mengelola kelapa sawit secara efisien dan ekonomis dalam menciptakan suatu produksi serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menjunjung tinggi dalam hal nilai-nilai religius.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Patria Kamou



4.2 Deskripsi Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data dan persentase mengenai jenis kelamin responden karyawan di PT. Patria kamou adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	45	85%
Perempuan	8	15%
Total Responden	53	100%

Sumber : data primer yang di olah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang yaitu sekitar 85% dari jumlah responden yang di uji. Sedangkan responden yang berjenis perempuan sebanyak 8 orang merupakan 15% dari jumlah responden yang di ambil. Demikian, kesimpulannya adalah responden laki-laki paling banyak dari pada responden perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden juga dapat dilihat dari pendidikan terakhir yang di raih oleh tiap responden. Peneliti membagikan 4 bagian dari pendidikan, yaitu SMA/SMK, diploma(D3), sarjana (S1) dan magister (S2). Berikut ini data responden berdasarkan pendidikan serta persentase yang didapat setiap bagiannya.

Tabel 4.2**Responden Berdasarkan Pendidikan**

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMK/SMA	33	62%
Diploma (D3)	5	9%
Sarjana (S1)	15	28%
Total Responden	53	100%

Sumber : data primer yang diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang lulusan SMK/SMA yaitu sebanyak 33 orang merupakan 62% dari total responden, diploma (D3) sebanyak 5 orang dan sekitar 9% dari total responden yang di ambil, serta yang sarjana (S1) sebanyak 15 orang sekitar 28% dari total keseluruhan responden yang diambil. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang lulusan SMK/SMA merupakan pendidikan yang paling banyak.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Untuk menjelaskan karakteristik responden berdasarkan lama kerja, maka peneliti membagi 4 bagian, yaitu lama kerja <1 tahun, lama kerja 5-10 tahun, lama kerja >2 tahun dan lama kerja >20 tahun. Berikut ini data yang diperoleh berdasarkan lama kerja.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	15	28%
2-5 Tahun	20	38%
6-8 Tahun	10	19%
> 10 Tahun	8	15%
Total Responden	53	100%

Sumber : data primer yang diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang lama kerja <1 tahun yaitu sebanyak 15 orang maka 28% dari jumlah keseluruhan responden, responden lama kerja 2-5 tahun yaitu 20 orang yaitu 38% dari total responden, lama kerja 6-8 tahun 10 orang 19% dari total responden dan >10 tahun adalah 8 orang yaitu 15% dari total responden yang di peroleh. Maka dapat disimpulkan baha lama kerja responden 2-5 tahun yang paling banyak respondennya yaitu 38% dari total responden.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan pendapatan terhadap responden, maka peneliti membagi 3 bagian yaitu pendapatan 1 juta, pendapatan 2-3 juta dan pendapatan 4-5 juta. Berikut merupakan hasil dari data responden yang di peroleh.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah	Persentase
1 Juta	12	23%
2-3 Juta	41	77%
Total Responden	53	100%

Sumber : data primer diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang pendapatannya 1 juta sebanyak 12 orang dengan 23%, responden dengan 2-3 juta pendapatan sebanyak 41 orang dengan 77%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendapatan paling banyak adalah 2-3 juta dengan meraih 77% dari total responden.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka di P.T Patria Kamou terdapat beberapa bagian jabatan yang terdapat didalamnya. Namun setiap penetapan setiap karyawan ditentukan berdasarkan kemampuan karyawan itu sendiri, dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Karyawan	Persentase
Bidang Umum (KTU)	7	13%

Bidang Administrasi	6	12%
Bidang Keuangan	5	9%
Bidang Produksi	5	9%
Bidang Timbangan	6	12%
Bidang Keamanan	8	15%
Bidang Perawatan	9	17%
Bidang Pengembangan	7	13%
Total Responden	53	100%

Sumber : data primer diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang jabatan bagian umum sebanyak 7 orang dengan 13%, responden yang jabatan dibidang administrasi sebanyak 6 orang dengan 12%, responden yang jabatan dibidang keuangan sebanyak 5 orang dengan 9%, responden yang jabatan dibidang produksi sebanyak 5 orang dengan 9%, responden yang jabatan dibidang timbangan sebanyak 6 orang dengan 12%, responden yang jabatan dibidang keamanan sebanyak 8 orang dengan 15%, responden yang jabatan dibidang perawatan sebanyak 9 orang dengan 17%, dan responden yang jabatan dibidang pengembangan sebanyak 7 orang dengan 13%.

4.3 Hasil Uji Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang dilihat dari hasil nilai *Person Corelation* berdasarkan ketentuam pada uji validitas. Namun pada uji validitas ini dapat dinyatakan valid yaitu dengan melihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan begitupun sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila nilai person correlation $r_{hitung} < r_{tabel}$. Uji validitas juga dapat dilihat berdasarkan nilai signifikan Jika nilai $sig < 0,05$ maka data tersebut dinyatakan valid, dan jika $sig > 0,05$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Penelitian

Variabel	Item	r – Hitung	r - Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,749	0,270	Valid
	X1.2	0,724	0,270	Valid
	X1.3	0,715	0,270	Valid
	X1.4	0,779	0,270	Valid
	X1.5	0,800	0,270	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,709	0,270	Valid
	X2.2	0,666	0,270	Valid
	X2.3	0,704	0,270	Valid
	X2.4	0,683	0,270	Valid
	X2.5	0,559	0,270	Valid

Kompensasi (X3)	X3.1	0,839	0,270	Valid
	X3.2	0,800	0,270	Valid
	X3.3	0,844	0,270	Valid
	X3.4	0,759	0,270	Valid
	X3.5	0,611	0,270	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,504	0,270	Valid
	Y1.2	0,735	0,270	Valid
	Y1.3	0,710	0,270	Valid
	Y1.4	0,698	0,270	Valid
	Y1.5	0,757	0,270	Valid

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Uji validitas dapat dinyatakan signifikan jika nilai yang diperoleh $> 0,3$ dan nilai r_{tabel} harus lebih lebih kecil dari nilai r_{hitung} . Perolehan nilai r_{tabel} 0,270 dilihat pada tabel r pada urutan ke 51 dengan menggunakan perhitungan $df = N-2$ dengan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dengan demikian nilai r_{hitung} rata-rata diatas 0,270, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ dan dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kehandalan dalam hasil penelitian dan apakah data yang diperoleh dapat dipercaya. Uji reabilitas ini dapat dikatakan

reliabel apabila nilai *Crobach's Alpha* > 0,6. Namun dengan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Item Kuesioner Penelitian

Variabel	Crobach's Alpha	r – Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,809	0,270	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,824	0,270	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,843	0,270	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,742	0,270	Reliabel

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai *crobach's Alpha* pada variabel disiplin kerja sebesar 0,809, pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,824, pada variabel kmpensasi sebesar 0,843 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan semua variabel memperoleh nilai lebih dari 0,6 jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel yang di uji pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau handa dan dapat diterima.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal atau tidak. Pada dasarnya normalitas dapat dilihat dengan penyebaran data pada sumbu diagonal

dari grafik atau dengan melihat histrogram residualnya.⁶⁵ Pengujian ini menggunakan uji kolmogrov smirnov, dengan nilai sig > 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Unstandardized Residual		
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,85302267
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,058
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

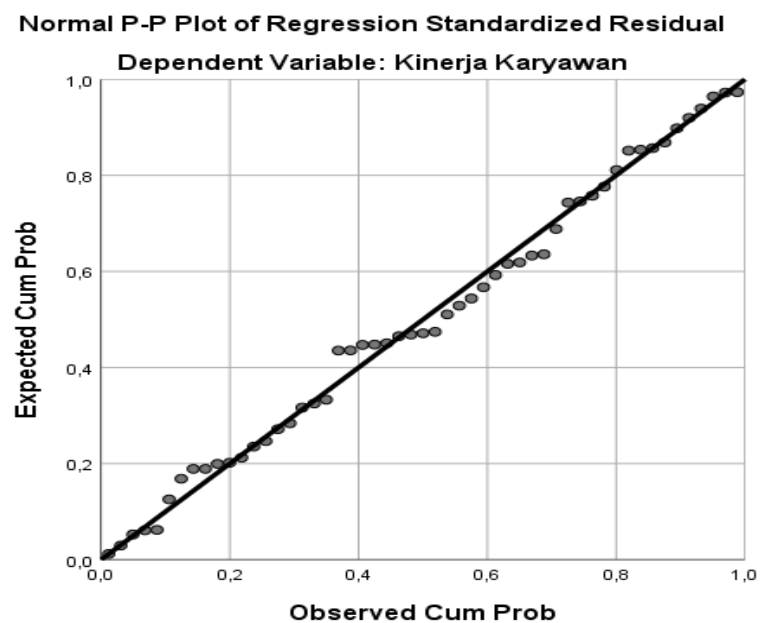
Pegambilan keputusan untuk uji normalitas juga dapat dilihat pada butiran yang menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti garis diagonal yang dapat dilihat pada grafik *Norma Probality Plot* maka hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah

⁶⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), hlm. 161

garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan gambar diatas berupa grafik Normal P-P Plot dapat dilihat bahwa butir-butir tersebar mengikuti garis diaogal dan dapat dinyatakan bahwa data tersebut adalah bertribusi normal

4.4.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan linearitas garis regresi adalah nilai koefisien signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7**Hasil uji Linearitas**

Variabel Terhadap Y	<i>Deviation From Linearity</i>	<i>Standar Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,459	0,05	Linear
Lingkungan Kerja (X2)	0,834	0,05	Linear
Kompensasi (X3)	0,262	0,05	Linear

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Deviation From Linearity pada variabel disiplin kerja sebesar 0,459 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,834 lalu variabel kompensasi sebesar 0,262 sedangkan nilai Standar Alpha sebesar 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel secara linear. Uji multikonearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila terjadi multikolieritas jika nilai Tolerance tiap variabel $< 0,10$ dan nilai VIF tiap variabel > 10 . Sedangkan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance tiap variabel $> 0,10$ dan nilai VIF tiap variabel < 10 .⁶⁶

⁶⁶ Suliyanti, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV Andi, 2011), hlm. 90

Tabel 4.8**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Independent	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,320	3,127
Lingkungan Kerja (X2)	0,291	3,437
Kompensasi (X3)	0,326	3,068

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,320 dan nilai VIF sebesar 3,127 , lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance 0,291 dan nilai VIF 3,437 dan kompensasi memperoleh nilai Tolerance 0,326 dan nilai VIF 3,068. Jadi kesimpulannya model regresi bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

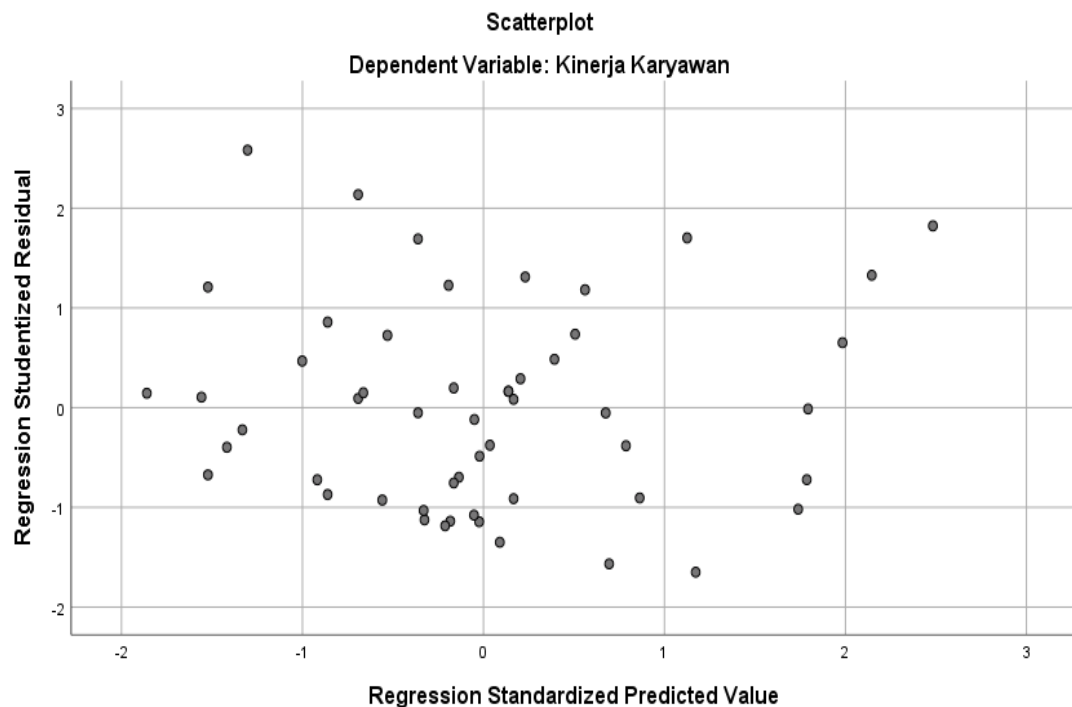
4.4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi akan dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya heteroskedasitas dapat dilihat pada grafik scatterplot.⁶⁷

Heteroskedasitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan grafik scatterplot. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur

⁶⁷ Ibid., hlm. 114

maka terjadi heteroskedastisitas. Kemudian jika ada titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan pada gambar diatas diketahui bahwa butir-butir pada grafik tersebut menyebar secara acak dan tidak membentuk pola sebagaimana yang telah dijelaskan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.5 Hasil Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi berfungsi untuk melihat apakah data yang diteliti dalam model regresi linear ada kolerasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mengetahui data terdapat

autokolerasi atau tidak, maka dapat dilihat pada tabel model summary pada kolom Durbin Watson berikut ini.

Kriteria pengambilan kesimpulan pada autokolerasi dengan Durbin Watson (DW) yaitu dengan ketentuan jika nilai DW dibawah -2 berarti ada autokolerasi bersifat positif dan diatas +2 berarti terjadi autokolerasi bersifat negatif, dan jika nilai DW diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokolerasi.

Tabel 4.9

Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934 ^a	,873	,865	,87875	1,402

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai pada Durbin Watson yaitu 1,402 dimana nilai tersebut berada antara -2 dan +2, maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian tersebut tidak terdapat masalah autokolerasi.

4.5 Hasil Uji Regresi Berganda

Uji ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif dan juga untuk mendeteksi nilai variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁶⁸ Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda.

⁶⁸ Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisiten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2015), hlm. 6-7

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,299	,963		,310	,758
Disiplin Kerja	,316	,087	,325	3,613	,001
Lingkungan Kerja	,343	,091	,356	3,772	,000
Kompensasi	,309	,084	,329	3,694	,001

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai α sebesar 0,299, β_1 yaitu 0,316, β_2 yaitu 0,343, β_3 yaitu 0,309. Sehingga dari persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,299 + 0,316 X_1 + 0,343 X_2 + 0,309 X_3$$

Persamaan tersebut dapat disimpulkan jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,316 dengan dilihat pada nilai koefisien disiplin kerja, jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,343, dan apabila variabel kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,309.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menganalisis sebuah variabel independen dengan sebuah variabel dependen secara individual, maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah nilai t, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Namun syarat pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitas \leq dengan signifikan 0,05 , maka H_0 ditolak.⁶⁹

Tabel 4.11

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,299	,963		,310	,758
Disiplin Kerja	,316	,087	,325	3,613	,001
Lingkungan Kerja	,343	,091	,356	3,772	,000
Kompensasi	,309	,084	,329	3,694	,001

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

H_{a1} : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

⁶⁹ Mudjarat Kucoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), hlm. 238

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,613 dan t tabel 2,009. Demikian $3,613 > 2,009$ dan nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_{a1} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,772 dan t tabel 2,009. Demikian $3,772 > 2,009$ dan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_{a2} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

H_{a3} : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,694 dan t tabel 2,009. Demikian $3,694 > 2,009$ dan nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_{a3}

diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Hasil Uji Simultan (uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengukur hasil penelitiannya dilihat dari nilai f hitung dan nilai probabilitasnya yaitu $< 0,05$ dinyatakan signifikan.

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	260,276	3	86,759	112,353	,000 ^b
Residual	37,838	49	,772		
Total	298,113	52			

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai F hitung = 112,353 dan F tabel 2,794 berarti $112,353 > 2,794$ dengan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4.6.3 Hasil Uji Determinasi (R²)

Uji R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0

dan 1, jika nilai R² kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4.13
Hasil Uji R² (Uji Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,865	,87875

Sumber : Data diolah dari IBM SPSS 26, 2022

Pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai adjusted r^2 sebesar 0,865 atau 86,5 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi dalam memprediksi atau menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur adalah sebesar 0,865 atau 86,5 %.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat dari nilai yang diperoleh berdasarkan ketentuan-ketentuan pada uji t untuk setiap variabel pada penelitian. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,613 dan t tabel 2,009. Demikian 3,613 >

2,009 dan nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_{a1} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika tidak disiplin kerja maka hasil kinerja karyawan menurun. Faktor disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria

Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan melihat dari nilai yang diperoleh berdasarkan ketentuan-ketentuan pada uji t untuk setiap variabel pada penelitian. Demikian dari hasil uji memperoleh nilai t hitung sebesar 3,772 dan t tabel 2,010. Demikian $3,772 > 2,009$ dan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_{a2} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja dapat dilakukan dengan baik, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan akan menurun.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa kompensasi memiliki pengaruh dengan melihat dari nilai yang diperoleh berdasarkan ketentuan-

ketentuan pada uji t untuk setiap variabel pada penelitian. Demikian hasil yang diperoleh yaitu nilai t hitung sebesar 3,694 dan t tabel 2,009. Demikian $3,694 > 2,009$ dan nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat jika kompensasi yang diberikan oleh PT. Patria Kamou sesuai dengan harapan karyawan dan terdapat kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Demikian sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan berkurang maka tingkat kinerja yang diberikan karyawan terhadap PT. Patria Kamou juga berkurang dan menurun,

4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung = 112,353 dan F tabel 2,794 berarti $112,353 > 2,794$ dengan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Diketahui nilai adjusted r^2 sebesar 0,865 atau 86,5 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi dalam memprediksi atau menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur adalah sebesar 0,865 atau 86,5 %. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis peneliti dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,613 dan t tabel 2,009. Demikian $3,613 > 2,010$ dan nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_{a1} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,772 dan t tabel 2,009. Demikian $3,772 > 2,009$ dan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_{a2} diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,694 dan t tabel 2,009. Demikian $3,694 > 2,009$ dan nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga berpengaruh signifikan dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu

dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pada perhitungan dengan uji f terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 112,353$ dan $F_{tabel} 2,794$ berarti $112,353 > 2,794$ dengan nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan PT. Patria Kamou agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan karyawan dalam melakukan kegiatan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dapat memberikan pengajaran serta kajian keislaman secara lebih untuk seluruh mahasiswa/mahasiswi terutama bagi mahasiswa manajemen keuangan syariah untuk menjadikan totalitas terhadap mahasiswa dalam menciptakan generasi yang islami.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk mempunyai ide pemikiran yang lebih bagus dalam melakukan penelitian ataupun dengan menambah atau mengganti variabel lainnya yang memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan.

4. Bagi pembaca

Pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai suatu referensi dan dapat menambah wawasan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Moh.Tulus. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Edisi Kelima*. Jakarta : Raja Gramedia Pustaka Utama.
- Aswir. 2021. *Wawancara Karyawan*. Aceh Timur : PT. Patria Kamou.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernandin dan Russel. 2013. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. New York: Mc Graw Hill
- Budi W, Soetjipto. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Dessler, Gery. 2012. *Sumber Daya Manusia, Jilid Satu*. Jakarata : PT. Prenhalindo.
- Dosen, Tim Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum. 2015. *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*. Malang: Universitas Brawijaya
- Ernawati dan Ambarani. 2010. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan ke-4*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFPE.
- _____. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi
Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- Kuncoro, Mudjarat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT.
Gelora Aksara Pratama.
- Kurniawati, Tursina. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutment, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*.
- Manthis dan Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persuhaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persuhaan*. Bandung :
Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja
Rosdalia.
- _____. dan Hubeis. 2011. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor :
Ghalia Indonesia.

- Moenier. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan kesatu*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- _____. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nitisemito, Alex, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Panggabean, Sibarani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ria Erawati, Avena. 2018. *Pengaruh Rekrutment, Seleksi dan Penambangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Riduwan. 2005. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa : Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks, kelompok Gramedia.
- Sahir, et al. 2020. *Gagasan Manajemen*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Pustaka Setia.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Pustaka Setia.
- Serdamayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Refika.
- Silalah, Ulber. 2015. *Metodelogi Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- _____.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminitrasif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suliyanti. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

- _____. 2002. *Akuntansi Pengantar : Proses Penciptaan Data Pendekatan Sistem*. Yogyakarta : BPFE.
- Taniredja, Tukiran. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wulan Sari, Syarifah. 2021. *Wawancara Karyawan*. Aceh Timur : PT. Patria Kamou.
- Wulansari, Andhita Dessy. 2012. *Penelitian Pendidikan : Suatu Pendidikan Praktek dengan Menggunakan SPSS*. Ponorogo : STAIN Pro Press.
- Wursanto. 2010. *Kearsipan 2 Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Kanisus
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajawali Press.

Lampiran 1 : Kuesioner**Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur****A. Data Diri Responden**

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Jenis Pendidikan : SMP
 SMA/SMK
 Diploma (D3)
 Sarjana (S1)
5. Lama Bekerja : <1 Tahun
 2-5tahun
 6-8 Tahun
 >10 Tahun
6. Pendapatan : 1 Juta

□ 2-3

7. Jabatan : (isikan sesuai jabatan masing-masing)

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist (✓) pada jawaban Bapak/Ibu pilih dilembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban berikut sesuai dengan perasaan, pendapat, serta kondisi dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya dan realitanya.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

KS : Kurang Setuju

C. Disiplin Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan					

	dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
5	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					

D. Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menjaga kesehatan dengan baik supaya dapat bekerja dengan maksimal					
2	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman untuk mendukung suasana kerja					
3	Peralatan yang tersedia cukup memenuhi aktivitas dalam bekerja					
4	Adanya hubungan yang baik sesama karyawan					
5	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor, sehingga membuat saya bekerja dengan tenang					

E. Kompensasi

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya					
2	Insentif yang saya terima sesuai dengan pencapaian dalam kinerja saya selama ini					
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan					
5	Perusahaan memperhatikan segala kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya					

F. Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai					

	dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu bahkan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan					
4	saya selalu mengoptimalkan tenaga serta berkonsentrasi secara penuh untuk efektivitas pekerjaan					
5	Saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri untuk meraih hasil pekerjaan dengan baik					

Lampiran 13 : Hasil Tabulasi Kuesioner Responden

X1					Total	X2					Total	X3					Total	Y					Total
X11	X12	X13	X14	X15	X1	X21	X22	X23	X24	X25	X2	X31	X32	X33	X34	X35	X3	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	3	18
3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	20	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18
3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	21	4	5	4	4	3	20	3	3	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16
3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	16
3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	21
4	3	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16
4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	5	15	3	4	3	4	4	18	4	3	2	3	3	15
4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	3	16
4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22

4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	3	18
3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	3	17	5	4	3	4	5	19	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17
3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	4	18
3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	5	20	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18
3	2	3	3	4	15	3	5	3	5	5	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14
4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	5	18	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	4	18
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	17
4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19	5	3	3	3	5	18	5	3	5	3	5	20	4	3	3	5	3	18
4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	3	16
3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17
2	3	4	3	3	15	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	16	2	4	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	3	17
3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	3	18
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	22	5	4	5	4	5	22	4	5	4	5	5	23
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	4	22	4	5	4	5	4	22
4	4	3	3	5	19	4	4	4	4	5	20	5	4	5	4	5	22	4	3	4	5	4	20

4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	17
3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	4	18	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	17
4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14
3	3	3	4	4	17	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17
4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17
3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18
3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
3	2	3	4	4	16	4	2	3	2	4	14	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	2	15
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24
5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	17	3	3	3	4	4	18	5	5	3	3	4	20
5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	5	22	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22
4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19
3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	5	4	5	4	5	20	3	5	3	5	3	19
4	3	5	5	4	21	5	3	4	3	4	19	5	5	5	4	5	23	4	4	4	5	3	20
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	23
4	4	3	4	4	19	3	4	2	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	2	3	4	17
4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20

3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19
3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	3	18

Lampiran 3 : Uji Validitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	Disiplin Kerja
X11	Pearson Correlation	1	,406**	,390**	,437**	,604**	,749**
	Sig. (2-tailed)		,003	,004	,001	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X12	Pearson Correlation	,406**	1	,428**	,437**	,426**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,003		,001	,001	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X13	Pearson Correlation	,390**	,428**	1	,479**	,412**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001		,000	,002	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X14	Pearson Correlation	,437**	,437**	,479**	1	,577**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X15	Pearson Correlation	,604**	,426**	,412**	,577**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,749**	,724**	,715**	,779**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	Lingkungan Kerja
X21	Pearson Correlation	1	,345*	,412**	,375**	,567**	,709**
	Sig. (2-tailed)		,011	,002	,006	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X22	Pearson Correlation	,345*	1	,341*	,982**	,554**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,011		,012	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X23	Pearson Correlation	,412**	,341*	1	,347*	,351**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,002	,012		,011	,010	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X24	Pearson Correlation	,375**	,982**	,347*	1	,568**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,011		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X25	Pearson Correlation	,567**	,554**	,351**	,568**	1	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,709**	,666**	,704**	,683**	,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kompensasi (X3)

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	Kompensasi
X31	Pearson Correlation	1	,497**	,983**	,425**	,433**	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X32	Pearson Correlation	,497**	1	,512**	,758**	,384**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,005	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X33	Pearson Correlation	,983**	,512**	1	,446**	,413**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,002	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X34	Pearson Correlation	,425**	,758**	,446**	1	,368**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001		,007	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X35	Pearson Correlation	,433**	,384**	,413**	,368**	1	,611**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,002	,007		,000
	N	53	53	53	53	53	53
Kompensasi	Pearson Correlation	,839**	,800**	,844**	,759**	,611**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Kinerja Karyawan
Y11	Pearson Correlation	1	,471**	,146	,149	,406**	,604**
	Sig. (2-tailed)		,000	,297	,287	,003	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y12	Pearson Correlation	,471**	1	,366**	,322*	,431**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,019	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y13	Pearson Correlation	,146	,366**	1	,536**	,430**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,297	,007		,000	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y14	Pearson Correlation	,149	,322*	,536**	1	,387**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,287	,019	,000		,004	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Y15	Pearson Correlation	,406**	,431**	,430**	,387**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,001	,004		,000
	N	53	53	53	53	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,604**	,735**	,710**	,698**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,809	,810	5

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,824	,824	5

Variabel Kompensasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,843	,845	5

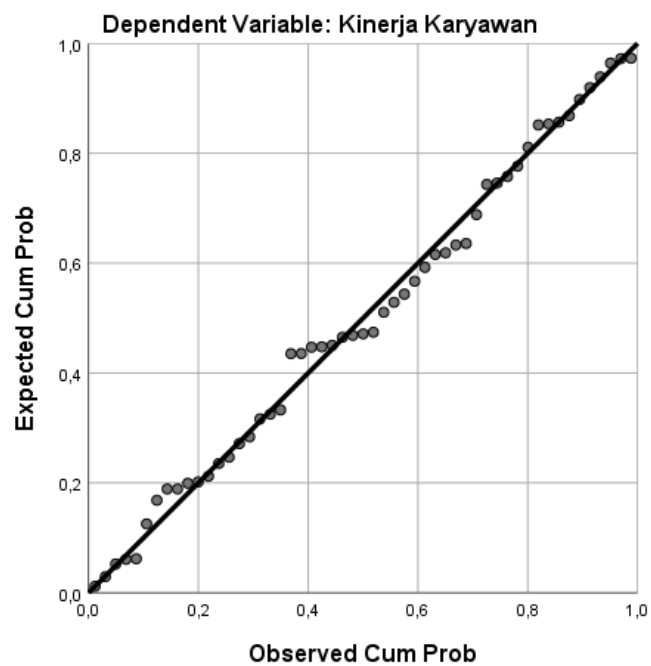
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,742	,741	5

Lampiran 5 : Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,85302267
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,058
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6 : Uji Linearitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	235,392	11	21,399	13,988	,000
Karyawan *	Groups	Linearity	220,094	1	220,094	143,87	,000
Disiplin Kerja		Deviation from Linearity	15,297	10	1,530	1,000	,459

	Within Groups	62,721	41	1,530		
	Total	298,113	52			

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja	Between	(Combined)	237,201	12	19,767	12,980	,000
Karyawan *	Groups	Linearity	227,496	1	227,496	149,39	,000
Lingkungan						2	
Kerja		Deviation from	9,704	11	,882	,579	,834
		Linearity					
	Within Groups		60,913	40	1,523		
	Total		298,113	52			

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Kompensasi (X3)

ANOVA Table

			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja	Between	(Combined)	235,170	9	26,130	17,851	,000
Karyawan *	Groups	Linearity	219,770	1	219,770	150,13	,000
Kompensasi		Deviation from Linearity	15,400	8	1,925	1,315	,262
Within Groups			62,944	43	1,464		
Total			298,113	52			

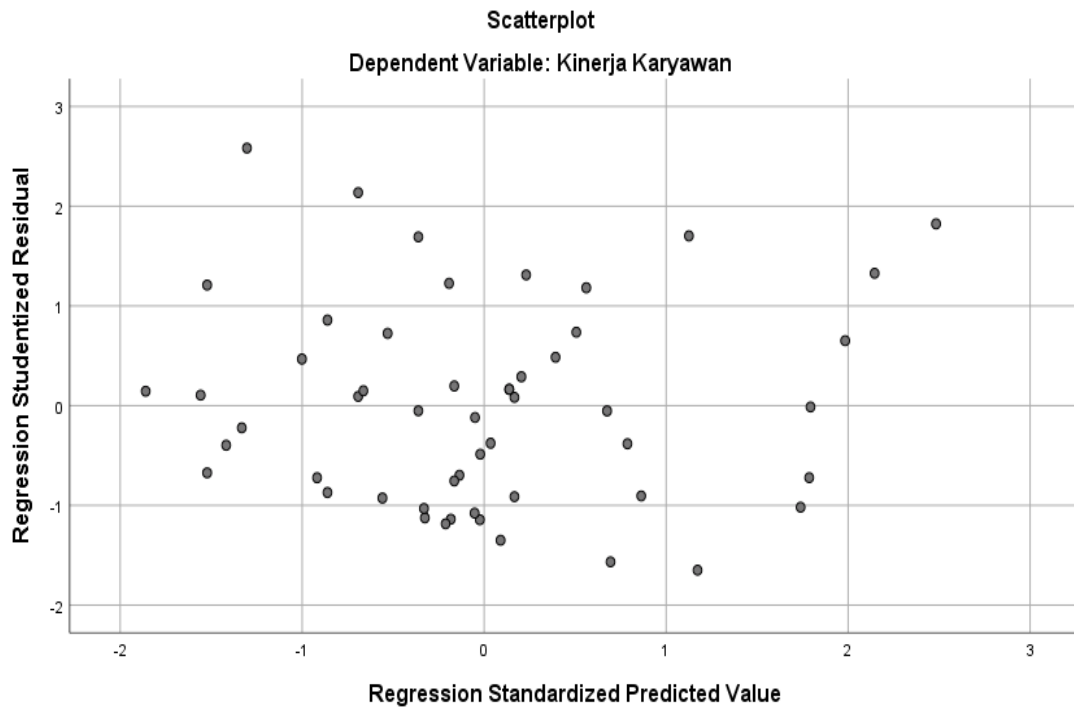
Lampiran 7 : Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients	Coefficients	Coefficients			Statistics	Toleranc
		B	Std. Error	Beta			e	
1	(Constant)	,299	,963		,310	,758		
	Disiplin Kerja	,316	,087	,325	3,613	,001	,320	3,127
	Lingkungan Kerja	,343	,091	,356	3,772	,000	,291	3,437
	Kompensasi	,309	,084	,329	3,694	,001	,326	3,068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 : Heteroskedatisitas



Lampiran 9 : Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934 ^a	,873	,865	,87875	1,402

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10 : Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,299	,963		,310	,758
	Disiplin Kerja	,316	,087	,325	3,613	,001
	Lingkungan Kerja	,343	,091	,356	3,772	,000
	Kompensasi	,309	,084	,329	3,694	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11 : Uji T (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,299	,963		,310	,758
	Disiplin Kerja	,316	,087	,325	3,613	,001
	Lingkungan Kerja	,343	,091	,356	3,772	,000
	Kompensasi	,309	,084	,329	3,694	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12 : Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,276	3	86,759	112,353	,000 ^b
	Residual	37,838	49	,772		
	Total	298,113	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Lampiran 13 : Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,865	,87875

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Lampiran 14 : Dokumentasi



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Pribadi

Nama : Saprina
Tempat/Tanggal Lahir : Seuneubok Pase, 01 April 1999
Jenis kelamin : Wanita
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Tinggi, Berat Badan : 150cm, 50 kg
Alamat : Dusun Lung Raja Kec. Sungai Raya Kab.
Aceh Timur
Pendidikan Terakhir : Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Alue Lhok
Nomor telepon/HP : 082272187652
Alamat *e-mail* : safrina25t@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

SD : SD Negeri Seuneubok Pase / Tahun
SMP : SMP Negeri 1 Sungai Raya /Tahun
SMA : Madrasah Aliyah Swasta Alue Lhok / Tahun



KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 118 TAHUN 2022
TENTANG

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA,

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran penyusunan skripsi mahasiswa Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa maka dipandang perlu untuk menetapkan Dosen Pembimbing skripsi;
b. bahwa personil yang namanya tersebut dalam Lampiran Surat Keputusan ini dianggap memenuhi syarat dan mampu untuk ditetapkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi sebagaimana dimaksud;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa tentang Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 376 Tahun 2009 tentang Dosen;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
- Memperhatikan: Hasil Seminar Proposal Skripsi Mahasiswa Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 06 Januari 2022;
- Menetapkan : MEMUTUSKAN :
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
- Kesatu : Menetapkan **M. Yahya, SE, M.Si** sebagai Pembimbing I dan **Mutia Sumarni, MM** sebagai Pembimbing II untuk penulisan skripsi mahasiswa atas nama **Saprina NIM 4032018033** dengan judul skripsi "**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou di Kabupaten Aceh Timur**";
- Kedua : Masa pembimbingan dilakukan maksimal selama enam bulan, dengan ketentuan :
1. setiap bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
2. perubahan judul skripsi tidak diperkenankan kecuali atas persetujuan Ketua Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa;
3. selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada IAIN Langsa;
- Ketiga : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan akan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini;

Ditetapkan di Langsa
Pada tanggal 09 Maret 2022 M
06 Sya'ban 1443 H

DEKAN,

ISKANDAR

Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Manajemen Keuangan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus IAIN Langsa, Jln. Meurandeh - Kota Langsa, Provinsi Aceh, Telp. 0641-22619/23129
Fax. 0641-425139 website : <http://www.febi.iainlangsa.ac.id> email : febi@iainlangsa.ac.id

Nomor : B-679/In.24/FEBI/PP.00.9/07/2021
Lampiran : -
Perihal : **Mohon Izin Untuk Survei Awal**

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Patria Kamou Aceh Timur
Di -
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.,

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Langsa dengan ini memaklumkan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa kami
yang tersebut di bawah ini :

Nama : SAPRINA
Tempat / Tanggal Lahir : Seuneubok Pase, 1 April 1999
Nomor Induk Mahasiswa : 4032018033
Jurusan : Manajemen Keuangan Syariah

Bermaksud mengadakan penelitian di wilayah Bapak/Ibu, sehubungan dengan
penyusunan skripsi berjudul "Pengaruh Kedisiplinan, Gaji, dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patria Kamou".

Untuk kelancaran penelitian dimaksud kami mengharapkan kepada Bapak/ibu
berkenan memberikan bantuan sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang
berlaku, segala biaya penelitian dimaksud ditanggung yang bersangkutan.

Demikian harapan kami atas bantuan serta perhatian Bapak/ibu kami ucapkan
terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb.

Langsa, 08 Juli 2021

Dekan




Iskandar