

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI SENTRA INDUSTRI KERIPIK TEMPE SADANG
KABUPATEN NGAWI**

SKRIPSI



Oleh:

SARAH GHINA ARINTA

NIM : 210716158

Pembimbing:

MAULIDA NURHIDAYATI, M. Si.

NIP. 198910222018012001

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2020

Abstrak

Arinta, Sarah Ghina. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Dosen Pembimbing Maulida Nurhidayati, M.Si.

Kata Kunci: home industri, sumber daya manusia, keripik tempe

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja karyawan yang masih kurang di masing-masing *home* industri. Perusahaan telah menerapkan kedisiplinan yang baik dan mayoritas karyawan disiplin dalam bekerja, akan tetapi kinerja karyawan juga masih saja kurang. Perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan bahkan memberikan tunjangan akan tetapi kinerja karyawan masih kurang memenuhi target dan tidak bisa memenuhi pesanan. Lingkungan kerja sudah dibuat agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja akan tetapi kinerja karyawan juga masih kurang maksimal. Rumusan masalah penelitian ini ialah (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang. (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang. (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang. (4) Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 52 responden. Metode dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,377 < -2,00985$, variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,058 > 2,00985$, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,807 > 2,00985$. Variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $4,677 > 2,80$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 22,6%.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Sarah Ghina Arinta	210716158	Ekonomi Syariah	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 1 April 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Aun Roudhotul Janah, M.Ag.
NIP. 197507162005012004

Menyetujui,

Pembimbing

Maulida Nurhidayati, M.Si.
NIP. 198910222018012001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe
Sadang Kabupaten Ngawi
Nama : Sarah Ghina Arinta
NIM : 210716158
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu
syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang
Dr. Aji Damanuri, M.E.I.
NIP. 197506022002121003

()

Penguji I
Ika Susilawati, S.E., M.M.
NIP. 197906142009012005

()

Penguji II
Maulida Nurhidayati, M. Si.
NIP. 198910222018012001

()

Ponorogo, 30 April 2020

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. H. Khatfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sarah Ghina Arinta
NIM : 210716158
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 3 Mei 2020

Penulis



Sarah Ghina Arinta



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

Jl. Pramuka 156 Ponorogo 6347 Telp. (0352) 481277

Website : www.iainponorogo.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SARAH GHINA ARINTA

NIM : 210716158

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalam tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 3 Mei 2020

TERAI
MPEL
78BAHF415510685
000
RUBIK/PAH
Penulis,


Sarah Ghina Arinta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan baik. Sumber daya manusia di suatu perusahaan harus dikelola secara baik agar dapat terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Agar dapat berkembang secara produktif, kunci utama suatu perusahaan adalah dengan adanya keseimbangan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktifitas karyawan.¹

Sumber daya manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan, seluruh sumber daya manusia yang ada harus diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 1.

itu, semua sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik mungkin mulai dari perencanaan sumber daya manusia, sampai karyawan pensiun. Tujuan yang lain adalah untuk memberikan kesejahteraan kepada *stakeholder* dengan memberikan kompensasi baik berupa gaji, bonus, layanan kesehatan, pendidikan, liburan, dan kesejahteraannya.²

Tujuan perusahaan dapat tercapai tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut.³ Meskipun dalam suatu perusahaan sudah menggunakan teknologi modern tetapi tidak mempunyai arti bagi suatu perusahaan tanpa adanya peran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan. Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara baik, benar serta memberikan hasil yang optimal, maka sumber daya manusia perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan.

Semua orang yang bekerja pasti menginginkan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Akan tetapi terdapat berbagai macam hal yang dapat memberikan hasil lebih baik dari yang telah ditetapkan. Karyawan yang mampu melaksanakan beban yang diberikan perusahaan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan misalnya seperti untuk memperoleh kepuasan kerja, memenuhi

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 6.

³ Prayogi Abd Jalil, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Candana Putra Nusantara," *Jurnal Manajemen Bisnis* 8, No. 01 2018, 47.

tanggung jawab yang diberikan kepadanya, memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian kerjanya. Meskipun demikian, terdapat beberapa karyawan yang belum bisa untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.⁴

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan bergantung pada perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan dalam periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan pada periode waktu tertentu.⁵ Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja

Disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat apabila karyawan mematuhi kedisiplinan, sedangkan tujuan perusahaan dapat terhambat apabila karyawan tidak mematuhi kedisiplinan. Tujuan utama disiplin yaitu untuk mencegah

⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 181.

⁵ Amirullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 231.

adanya pemborosan waktu dan energi dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan maka dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang terjadi selama bekerja karena kurangnya fokus, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Kedisiplinan juga berusaha untuk mencegah pekerjaan yang mulainya terlalu lama atau pulanginya terlalu awal yang disebabkan oleh ketidaksiplinan.⁶

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan dapat bekerja dengan tenang dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apabila kompensasi yang diterima memuaskan. Pemberian kompensasi yang layak tidak hanya dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai rasa tanggungjawab. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak layak maka dapat membuat kinerja karyawan menurun.⁷

Tidak hanya itu saja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, aman, dan menentramkan. Pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerjanya nyaman serta tidak membuat cepat jenuh dan bosan. Rasa nyaman tersebut bisa berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya,

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 86.

⁷ *Ibid.*, 189

lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat kinerja karyawan menurun.⁸

Penelitian ini dilakukan di Sentra Industri Keripik Tempe yang berada di Dusun Sadang Desa Karang Tengah Kecamatan Prandon Kabupaten Ngawi. Sentra Industri Keripik Tempe Ngawi sudah ada sejak dulu dan sudah dikenal luas oleh masyarakat. Mayoritas masyarakat yang berada di Desa Karang Tengah khususnya di Dusun Sadang bermata pencaharian sebagai pembuat tempe sayur dan keripik tempe. Sehingga desa ini terkenal dengan nama Sentra Industri Keripik Tempe. *Home* industri yang berada di Sentra Industri Keripik Tempe ini ada yang masih dikelola perorangan atau masih dalam lingkup kecil dan juga ada *home* industri yang sudah besar daripada *home* industri yang lainnya. Meskipun begitu semua karyawan diharuskan untuk mempunyai kinerja yang baik agar perusahaan dapat memenuhi pesanan yang diterima dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik usaha Keripik Tempe Endita diketahui bahwa kinerja karyawan masih rendah. Pada saat perusahaan mendapatkan banyak pesanan keripik tempe, perusahaan justru tidak bisa memenuhi pesanan tersebut dan hasilnya tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Beban pekerjaan yang didapatkan oleh karyawan dapat dikatakan sudah sesuai dengan

⁸ Sutoyo, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah," *Jurnal Katalogis* 4, no. 3 (2016): 188.

kemampuannya bahkan untuk bagian pengirisan tempe mendapatkan pelatihan untuk mengiris tempe agar tempe yang dipotong tidak terlalu tebal atau terlalu tipis. Apabila ada pesanan keripik tempe yang banyak, perusahaan sudah memberitahu karyawan untuk membuat jauh-jauh hari agar tidak terlalu memberatkan karyawan sampai harus lembur. Meskipun begitu masih ada karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.⁹

Tidak hanya beban kerja, kedisiplinan karyawan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang sering dikeluhkan oleh beberapa pemilik usaha. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha Keripik Tempe Rico mengenai kedisiplinan karyawan:

“Karyawan bekerja selama enam hari yaitu mulai hari senin sampai hari Sabtu dan waktu mulai dan selesai bekerja sudah ditentukan oleh pemilik usaha, yaitu mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 15.30 WIB. Pemilik usaha juga memberikan toleransi waktu masuk kerja sampai pukul 09.00 WIB. Alasannya karena mayoritas karyawan yang bekerja adalah warga desa yang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas di rumah. Jadi setelah pekerjaan di rumah sudah selesai baru masuk untuk bekerja. Akan tetapi pemilik usaha tetap memberikan peringatan apabila karyawannya tidak

⁹ Dita, Wawancara, pukul 14.00 tanggal 17 November 2019.

disiplin dalam bekerja karena dapat mengganggu produktivitas perusahaan.”¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha Keripik Tempe AA diketahui bahwa setiap *home* industri menggunakan sistem upah atau gaji borongan dan kompensasi yang diberikan sesuai kemampuan karyawan dan bagian yang dikerjakan oleh masing-masing karyawan. Bahkan kompensasi yang diterima oleh karyawan ada yang lebih besar dari UMR di Kabupaten Ngawi. Gaji yang diterima oleh karyawan bisa berada dikisaran angka 1 juta keatas bahkan ada yang melebihi 5 juta saat bulan Ramadhan. Akan tetapi kinerja karyawan terhadap perusahaan masih kurang. Seharusnya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu tinggi maka kinerja karyawan terhadap perusahaan juga semakin tinggi.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dari *home* industri Keripik Tempe AA diketahui bahwa karyawan diperbolehkan untuk membawa pulang remahan keripik tempe yang tersisa dan karyawan juga mendapatkan tunjangan hari raya bahkan pemilik usaha kadang mengajak karyawannya untuk pergi jalan-jalan meskipun hanya di daerah sekitar Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan dari Keripik Tempe Rico diketahui bahwa kondisi tempat bekerja nyaman

¹⁰ Bambang, Wawancara, pukul 15.00 tanggal 20 November 2019.

¹¹ Risma, Wawancara, pukul 10.00 tanggal 19 November 2019

apalagi di bagian pengemasan cukup nyaman karena tempat untuk bekerja tidak panas dan juga dalam mengerjakan pekerjaannya lebih santai karena diperbolehkan untuk menyalakan musik agar karyawan tidak cepat jenuh dan selalu nyaman dalam bekerja. Seharusnya jika lingkungan tempat bekerja sudah nyaman bahkan rekan kerja juga mendukung, kinerja karyawan akan meningkat.¹²

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan, peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Ngawi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang?

¹² Karyawan Usaha Keripik Tempe Rico, pukul 13.00 tanggal 20 November 2019.

4. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu ekonomi khususnya disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja

karyawan. Peneliti juga berharap penelitian ini memberikan manfaat bagi para akademis dan dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjut. Penelitian ini menggunakan dua teori untuk memperlihatkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu menggunakan teori Kasmir dan teori Simanjuntak.

2. Secara praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Sebagai bahan masukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi kedepannya.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja di perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi gambaran umum tempat penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah beserta saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya.¹ Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan.² Menurut Nawawi, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik. Menurut Simanjuntak, kinerja adalah tercapainya hasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan kinerja individu ialah sebagai pencapaian kerja seseorang dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.³

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 182.

³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 131.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Kasmir, faktor yang memengaruhi kinerja ialah sebagai berikut:⁴

1) Kemampuan dan Keahlian

Seseorang memiliki kemampuan dan keahlian dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila kemampuan yang dimiliki oleh karyawan semakin baik maka pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan benar.

2) Pengetahuan

Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukannya secara baik maka akan memberikan hasil akhir yang baik juga.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kepribadian

⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 189–193.

Masing-masing orang mempunyai kepribadian yang berbeda. Karyawan yang memiliki kepribadian baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tanggung jawab sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan.

5) Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat dari dalam maupun luar dirinya, maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pimpinan perusahaan dalam menggerakkan karyawannya. Gaya kepemimpinan dapat diterapkan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja karena dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku di suatu perusahaan. Kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku

dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang seseorang saat sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang dalam bekerja, maka pekerjaannya juga akan mendapatkan hasil yang baik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak hanya berupa ruangan, sarana dan prasarana tetapi juga hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan juga pimpinan usaha. Suasana kerja dapat menjadi kondusif apabila lingkungan di sekitar tempat kerja nyaman dan tenang sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada gangguan.

11) Loyalitas

Karyawan yang setia akan tetap bekerja dan membela perusahaan dimanapun tempatnya bekerja. Kesetiaan dapat ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh meskipun perusahaan tempatnya bekerja sedang dalam kondisi yang kurang begitu baik. Karyawan yang setia dapat mempertahankan pekerjaannya tanpa memperdulikan gangguan dari pihak pesaing.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan menaati janji tersebut, membuat karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik dan akan merasa bersalah apabila tidak bisa menepati janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Masuk kerja tepat waktu termasuk disiplin kerja dalam hal waktu dan juga disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin dapat memengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak, faktor yang memengaruhi kinerja ialah sebagai berikut:⁵

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan

⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 133.

kesejahteraan pegawai (kompensasi, jaminan sosial, keamanan kerja).

- 3) Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:⁶

1) Jumlah pekerjaan

Masing-masing pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi persyaratan tersebut mulai dari pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dengan bidang yang dipilih. Berdasarkan dari persyaratan pekerjaan tersebut, maka dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan atau satu orang karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan

⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 234.

pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2. Disiplin Karyawan

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik kedisiplinan karyawan,

maka prestasi kerja yang dicapai juga semakin tinggi. Tanpa penerapan disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan menghasilkan disiplin kerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan juga dapat diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi semua peraturan perusahaan.⁷ Singodimedjo mengartikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di lingkungan sekitar. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cepat apabila disiplin karyawannya baik akan tetapi jika disiplin karyawan buruk maka akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁸

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan.

⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Haji Masagung, 1990), 212-213.

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 86.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:⁹

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Tujuannya untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Indikator Disiplin Kerja

Ada 8 indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:¹⁰

⁹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2014), 208–209.

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, 214-218.

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus ditetapkan dengan jelas dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh apabila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

2) Teladan pimpinan

Kedisiplinan karyawan dapat ditentukan oleh teladan pimpinan karena pimpinan dijadikan panutan oleh bawahannya. Pimpinan yang disiplin akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Tetapi jika pimpinan kurang disiplin maka karyawan juga akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa juga dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaannya/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa

dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan, supaya kedisiplinan karyawan perusahaan bisa menjadi baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini berarti pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Pimpinan yang tegas dalam melaksanakan tindakan dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani

dan bertindak tegas untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara semua karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan itu dapat bersifat vertikal maupun horizontal. Jadi, apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik, maka akan terciptanya disiplin karyawan yang baik.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Balas jasa yang diterima karyawan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak yang diterima oleh karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.¹¹ Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk selalu memotivasi karyawannya agar produktivitas karyawan semakin meningkat.¹²

¹¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 233.

¹² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 153.

Kompensasi yang diterima karyawan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Bersifat tetap artinya kompensasi akan diterima karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan bersifat tidak tetap artinya kompensasi yang diberikan tergantung dari prestasi kerja atau pertimbangan yang lain.¹³

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji secara langsung maupun berupa tunjangan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:¹⁴

1) Memberikan hak karyawan

Kompensasi merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja maka dari itu kompensasi harus diberikan.

Pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan kepada karyawannya.

2) Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada

¹³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 234.

¹⁴ Kasmir.

kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4) Mempertahankan karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

5) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

6) Pengendalian biaya

Pengendalian biaya dapat dilakukan dengan cara mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.

7) Memenuhi peraturan pemerintah

Cara untuk mendukung program pemerintah yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah.

8) Menghindari konflik

Apabila kompensasi dibayar secara layak dan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka perselisihan dan pertentangan antar karyawan ataupun dengan perusahaan dapat diminimalkan.

c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi

Ada 6 faktor yang memengaruhi kompensasi, yaitu:¹⁵

1) Faktor pemerintah

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

2) Penawaran bersama

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 84-85.

karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standar dan biaya kehidupan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

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

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Ada 4 indikator kompensasi menurut Simamora yaitu sebagai berikut:¹⁶

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

4) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan.

Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

¹⁶ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 445.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah keadaan di sekitar tempat bekerja mulai dari fisik maupun non fisik yang bisa menimbulkan efek senang, aman dan tentram. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan tempatnya bekerja baik. Dampak yang ditimbulkan dari kenyamanan tersebut ialah meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan tempat bekerja tidak nyaman, maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.¹⁷

Tempat dan lingkungan kerja hendaknya bersih dan aman dari bahaya yang dapat terjadi pada mesin dan instalasi, tetapi juga sebaliknya, lingkungan hendaknya ramah, tidak membahayakan, serta tidak menyebabkan kerusakan pada mesin dan instalasi. Dalam hal tersebut, tidak ada barang atau rintangan dan sampah atau kotoran yang membahayakan atau dapat mengganggu pekerja dalam melaksanakan tugas.¹⁸

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja dari segi fisik dan lingkungan kerja dari segi psikis. Lingkungan dari segi fisik ialah semua hal yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik

¹⁷ Sutoyo, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah", 188.

¹⁸ Indah Rachmatiah Siti Salami, *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016), 272.

ialah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera seperti warna, bau, suara, dan rasa.¹⁹

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan ditempat kerja mulai dari kondisi lingkungan tempat produksi dan interaksi dengan sesama karyawan maupun pemilik usaha.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito ada tiga indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:²⁰

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja bisa berupa tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan kenyamanan dan juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat kerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis tanpa adanya masalah yang timbul di antara sesama rekan kerja. Adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat

¹⁹ Sutoyo, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah.", 188.

²⁰ Alex Nitisemito, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992), 159.

memengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai walaupun peralatan tersebut tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai panduan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai panduan ialah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini.²¹ Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang membahas topik penelitian yang sejenis ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Farikha Nur Khasanah (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap	Variabel : Kompensasi , Lingkungan Kerja dan	Variabel : Disiplin Kerja Ruang lingkup	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

²¹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 64.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)	Kinerja Karyawan	penelitian ini dilakukan pada karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Indikator kinerja karyawan menurut teori Guritno dan Waridin	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. ²²
2	Leonard Adhi (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah	Variabel : Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Variabel : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Indikator kinerja karyawan menurut teori Robbins	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. ²³
3	Mahanto Prayuda Christiyono (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan	Variabel : Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Variabel : Beban Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh

²² Farikha Nur Khasanah, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samiroto Dan Jalan Kaliurang)" (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

²³ Leonard Adhi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah" (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Aanata Dharma, 2017).

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta		Indikator kinerja karyawan menurut Wirawan	negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. ²⁴
4	Sumiati Paramban (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Variabel : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Variabel : Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Indikator kinerja karyawan menurut Dharma	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

²⁴ Mahanto Prayuda Christiyono, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta" (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					kinerja pegawai. ²⁵
5	Faizal Herdinawan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)	Variabel : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Variabel : Motivasi Kerja dan Kompensasi Indikator kinerja karyawan menurut teori Agus Dharma	Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara keseluruhan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. ²⁶
6	Maydani Syarahdilla D (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap	Variabel : Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Variabel : Stres Kerja, Kompensasi, dan	Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel

²⁵ Sumiati Paramban, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan)" (Skripsi, Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, 2018).

²⁶ Faizal Herdinawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)" (Skripsi, Surakarta, IAIN Surakarta, 2018).

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan		Lingkungan Kerja Indikator kinerja karyawan menurut teori Kasmir	disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan menunjukkan variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. ²⁷

Berdasarkan skripsi yang ditulis oleh Farikha Nur Khasanah, Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,544 dan nilai signifikansi 0,000.

²⁷ Maydani Syarahdilla, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan” (Skripsi, Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019).

Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,291.; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,437 dengan nilai signifikansi 0,000. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,180; dan (3) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai β 0,441 untuk kompensasi dan nilai β 0,199 untuk lingkungan kerja . Kontribusi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,318.

Leonard Adhi, Universitas Sanata Dharma Tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah”. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat ditunjukkan dengan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah.

Mahanto Prayuda Christiyono, Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,287; $p=0,000$; dan kontribusi (ΔR^2) sebesar 6,1%; (2) beban kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar -0,285; $p=0,000$; dan kontribusi (ΔR^2) sebesar 4,9%; dan (3) kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel kompensasi sebesar 0,229 dan $p=0,000$ dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 dan $p=0,001$; dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 8,4%.

Sumiati Paramban, UIN Syarif Hidayatullah Tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan *R-square* sebesar 0,663. Artinya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah 66,3%. Sedangkan sisanya 33,7%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,311 dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000.

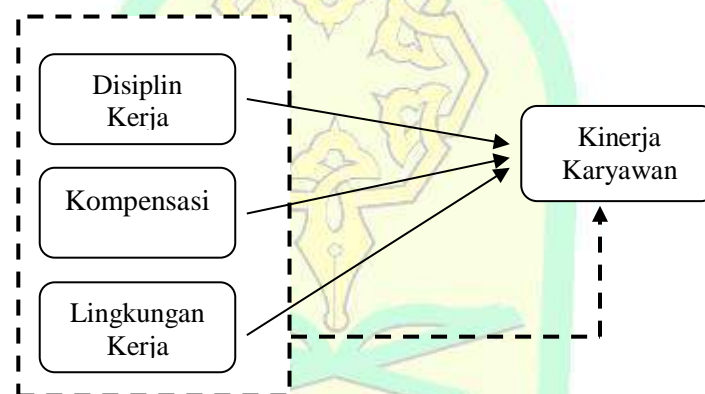
Faizal Herdinawan, IAIN Surakarta Tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $-3,197 > \text{nilai } t \text{ tabel } (-1,990)$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 5\%$, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $8,249 > \text{nilai } t \text{ tabel } (1,990)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,742 > \text{nilai } t \text{ tabel } (1,990)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$, dan secara keseluruhan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Maydani Syarahdilla D, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan “. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik dapat menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel penelitian yang akan diteliti. Jadi kerangka berfikir dapat menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan dependen.²⁸ Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah sebagai berikut:



Keterangan :



= Secara Parsial



= Secara Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Jika disiplin kerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat. Jika kompensasi karyawan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin baik. jika lingkungan

²⁸ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 66.

kerja karyawan kondusif maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat.

D. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.²⁹ Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kemungkinan jawaban dari rumusan masalah tersebut adalah:

H₀₁ : tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kemungkinan jawaban dari rumusan masalah tersebut adalah:

H₀₂: tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

H_{a2}: terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kemungkinan jawaban dari rumusan masalah tersebut adalah:

H₀₃: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a3}: terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

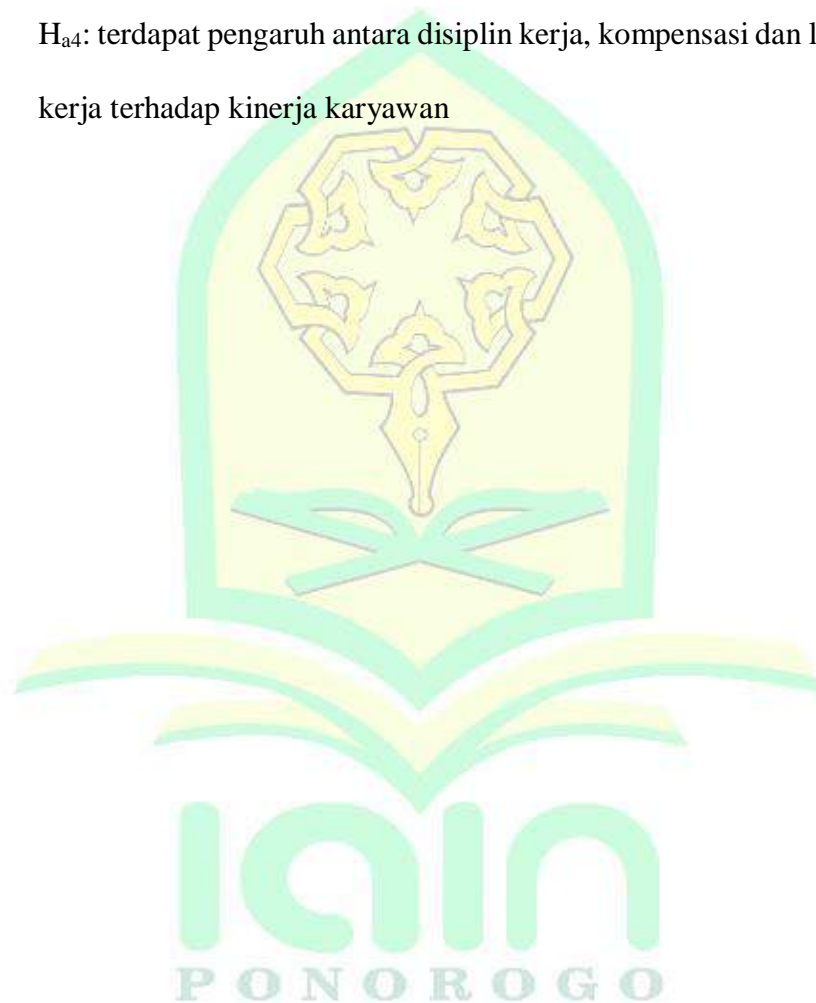
²⁹ Ibid., 68.

4. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kemungkinan jawaban dari rumusan masalah tersebut adalah:

H_{04} : tidak ada pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a4} : terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ialah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas mulai dari sejak awal sampai desain penelitiannya. Menurut Sugiono penelitian kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, yang teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹ Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif ialah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh dan hubungan serta membandingkan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, meramalkan hasilnya.²

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sentra Industri Keripik Tempe yang berlokasi di Dusun Sadang Desa Karang Tengah Prandon Kabupaten Ngawi

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2017), 14.

² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 110.

dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari tahun 2020 sampai dengan selesai.

C. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode yang disebut metode tradisional, karena sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode untuk penelitian pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:³

- a. Variabel independen atau variabel bebas ialah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.
- b. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

³ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 4.

variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.⁴ Pada Tabel 3.1 dijelaskan tentang definisi operasional yang dipakai dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama	Wilson Bangun, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Jakarta: Erlangga, 2012)
2	Disiplin Kerja	Kedisiplinan adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada di suatu perusahaan.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan	Malayu Hasibuan, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan</i> .

⁴ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 77.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
			8. Hubungan kemanusiaan	
3	Kompensasi	Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dapat bersifat keuangan maupun non keuangan.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. fasilitas	Simamora, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004)
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja ialah keadaan di sekitar tempat bekerja bisa secara fisik maupun non fisik yang bisa menimbulkan efek senang, aman, dan nyaman	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Alex Nitisemito, <i>Manajemen Dan Sumber Daya Manusia</i> (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi tidak hanya orang tetapi juga meliputi objek dan benda-benda, hewan tumbuhan dan benda alam lainnya. Populasi tidak hanya sekedar jumlah yang ada pada suatu objek/subjek yang diteliti, tetapi

juga meliputi seluruh sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.⁵

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah semua karyawan yang bekerja di masing-masing home industri Sentra Industri Keripik Tempe yang berjumlah 107.

2. Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasinya besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari atau meneliti semua yang ada pada populasi karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan juga waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.⁶

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi pada Sentra Industri Keripik Tempe yang ada Di Desa Karang Tengah dengan jumlah sampel 107. Untuk menghitung sampel yang digunakan dalam penelitian, Rumus yang adalah rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%)

⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 61.

⁶ Ibid., 62.

Dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan pengambilan sampel 5%, diperoleh hasil berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{107}{1 + (107)(10\%)^2} \\ &= 51,69 \\ &= 52 \text{ orang responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dari populasi berjumlah 107 orang dengan tarif kesalahan 10% adalah 52 orang responden.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel atau biasa dikenal dengan teknik sampling merupakan cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk menentukan seberapa besar jumlah sampel yang dibutuhkan dalam suatu penelitian.⁷ Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu.⁸

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*, 139.

⁸ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 88.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat disesuaikan dengan keadaan dan kondisi di sekitar objek yang akan diteliti, serta kemampuan dalam menggunakan waktu dan tenaga. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner.

Kuesioner ialah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang dibuat dapat menggunakan pertanyaan terbuka yang terdiri dari pertanyaan untuk menjelaskan identitas dari responden dan pertanyaan tertutup yang pertanyaannya meminta kepada responden untuk memilih salah satu dari jawaban yang disediakan dari setiap kolom pertanyaan. Jawaban yang dipilih oleh responden akan diberi skor yang mengacu pada pengukuran skala interval (*interval scale*) yaitu dengan teknik *agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban mulai dari setuju-tidak setuju dengan berbagai rentang nilai 1 sampai dengan 5.⁹

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian alat untuk mengumpulkan data agar pekerjaan yang dilakukan peneliti lebih mudah dan hasilnya juga lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga data yang diperoleh lebih mudah untuk diolah lebih lanjut. Dalam instrumen penelitian terdapat variabel,

⁹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 156–157.

subvariabel, dan indikatornya.¹⁰ Instrumen penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item
1	Kinerja Karyawan	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
2	Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24 25, 26
3	Kompensasi	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	27, 28 29, 30 31, 32 33, 34
4	Lingkungan kerja	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersediannya fasilitas kerja	35, 36 37, 38 39, 40

Berdasarkan Tabel 3.2, diketahui bahwa masing-masing indikator diwakili oleh 2 item pertanyaan.

¹⁰ Ibid., 79.

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas tinggi, sebaliknya jika instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila berhasil mengukur apa yang diinginkan dan dikatakan valid jika berhasil menganalisis data dari variabel yang diteliti secara tepat.¹¹

Untuk menguji validitas suatu data, rumus korelasi yang dapat digunakan ialah:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : jumlah sampel

X : nilai variabel X

Y : nilai variabel Y

Dengan ketentuan:

- a. Jika nilai r hitung > r tabel berarti item dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung < r tabel berarti item dinyatakan tidak valid

¹¹ Tukiran Taniredja and Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 133-134.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data karena instrumen tersebut sudah baik. Data yang dapat dipercaya dihasilkan dari instrumen yang reliabel atau instrumen yang dapat dipercaya.¹² Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur mantab. Dalam pengertian alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan dapat diramalkan.¹³ Uji reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari $\alpha > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai dari $\alpha < 0,60$.

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah yang tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai data berdistribusi normal atau tidak. Dengan melihat nilai signifikansi dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal atau tidak. Variabel dapat dikatakan

¹² Ibid., 135

¹³ Elta Mamang Sangadji, *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), 145.

berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ dan sebaliknya jika variabel dikatakan tidak berdistribusi normal apabila signifikansinya $< 0,05$.¹⁴

b. Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kesamaan dengan variabel independen dalam model penelitian dilakukan pengujian multikolinieritas. Kesamaan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.¹⁵ Untuk menguji apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.¹⁶

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu dengan variabel sebelumnya pada periode tertentu.¹⁷ Autokorelasi sering terjadi pada data *time series*. Untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain. dengan menggunakan nilai Durbin Watson dapat untuk mendeteksi apakah

¹⁴ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 225.

¹⁵ Ibid., 158

¹⁶ Ibid., 227

¹⁷ Ibid., 159

terjadi autokorelasi atau tidak dengan kriteria yang terdapat dalam Tabel 3.3.¹⁸

Tabel 3.3
Kriteria Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada koelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - dU < d < 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	terima	$dU < d < 4 - dU$

d. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu tidak stabil untuk semua variabel bebas. Tidak terjadi heteroskedastisitas dapat membuat model regresi yang baik. Uji Glejser dapat dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dengan menganalisis tingkat signifikansinya. Ini dilakukan untuk merespon variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.¹⁹

¹⁸ Agus Widarjono, *Analisis Multivariant Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, Dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010), 80.

¹⁹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 226.

2. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.²⁰ Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Y : variabel dependen (kinerja karyawan)

a : konstanta

b : koefisien regresi

X : variabel independen

e : error

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran dalam suatu persamaan linier. Persamaan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:²¹

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

²⁰ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), 149.

²¹ Ibid., 160.

- X_1 : Disiplin Kerja
 X_2 : Kompensasi
 X_3 : Lingkungan Kerja
 α : Konstanta
 β : Koefisien regresi
 e : *Error*

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.²² Jika suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen maka nilai probabilitas signifikansinya akan lebih kecil dari 0,05 (5%). Hipotesis dapat diterima apabila taraf signifikansinya (α) < 0,05 dan hipotesis dapat ditolak apabila taraf signifikansinya (α) > 0,05, dengan kriteria di bawah ini:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

- 1) Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

²² Ibid., 161.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.²³ Apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan kriteria di bawah ini:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

- 1) Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Apabila prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin tinggi artinya nilai R^2 semakin besar. Apabila prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin rendah, artinya nilai R^2 semakin kecil.²⁴

²³ Ibid., 162

²⁴ Ibid., 164.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sentra Industri Keripik Tempe merupakan salah satu sentra yang berada di Kabupaten Ngawi yang letaknya berada di Jalan Garuda Desa Karangtengah Prandon Kecamatan Ngawi Kabupaten Ngawi. Sentra Industri Keripik Tempe sudah ada sejak dulu karena hasil turun temurun dari beberapa anggota keluarga masyarakat yang sudah menjalankan usahanya sejak lama. Mayoritas masyarakat yang berada di Desa Karang Tengah khususnya di Dusun Sadang bermata pencaharian sebagai pembuat tempe sayur dan keripik tempe. Meskipun Sentra Industri Keripik Tempe ini berada di Desa Karangtengah Prandon tetapi mayoritas *home* industri pembuat keripik tempe berada di Dusun Sadang dan *home* industri yang lain menyebar di masing-masing dusun di Desa Karangtengah Prandon. Maka dari itu Sentra Industri Keripik Tempe lebih dikenal oleh masyarakat luas berada di Dusun Sadang.

Sejak dulu hampir setiap rumah yang berada di Desa Karangtengah Prandon membuat tempe sayur. Tetapi lambat laun beberapa masyarakat mulai mencoba untuk membuat keripik tempe yang berasal dari sisa tempe sayur yang belum habis terjual. Karena permintaan akan pasar yang setiap tahun meningkat maka mayoritas masyarakat yang awalnya hanya membuat

tempe sayur juga membuat keripik tempe untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar.

Sampai saat ini pun mayoritas masyarakat masih membuat tempe sayur dan keripik tempe. Akan tetapi, adakalanya harga bahan baku untuk membuat keripik tempe yang terus meningkat membuat tidak sedikit *home* industri yang tutup dan gulung tikar. Bahkan ada beberapa *home* industri yang hanya memproduksi keripik tempe pada saat ramadhan karena permintaan akan keripik tempe yang meningkat drastis.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Berikut akan disajikan hasil uji validitas dari tiap variabel.

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,482	0,361	Valid
2	0,226	0,361	Tidak Valid
3	0,574	0,361	Valid
4	0,598	0,361	Valid
5	0,618	0,361	Valid
6	0,427	0,361	Valid
7	0,397	0,361	Valid
8	0,218	0,361	Tidak Valid
9	0,535	0,361	Valid

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
10	0,259	0,361	Tidak Valid
11	0,639	0,361	Valid
12	0,582	0,361	Valid
13	0,613	0,361	Valid
14	0,478	0,361	Valid
15	0,509	0,361	Valid
16	0,359	0,361	Tidak Valid

Sumber: data primer diolah 2020

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 16 item pernyataan variabel disiplin kerja terdapat 4 item yang tidak valid sebab nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Jadi terdapat 12 item pernyataan dari variabel disiplin kerja yang layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,709	0,361	Valid
2	0,711	0,361	Valid
3	0,682	0,361	Valid
4	0,673	0,361	Valid
5	0,665	0,361	Valid
6	0,774	0,361	Valid
7	0,796	0,361	Valid
8	0,713	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2020

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 8 item pernyataan variabel kompensasi menunjukkan bahwa semua item valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi terdapat 8 item pernyataan dari variabel kompensasi yang layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,843	0,361	Valid
2	0,772	0,361	Valid
3	0,716	0,361	Valid
4	0,806	0,361	Valid
5	0,796	0,361	Valid
6	0,814	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2020

Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa 6 item pernyataan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua item valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi terdapat 6 item pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,683	0,361	Valid
2	0,652	0,361	Valid
3	0,644	0,361	Valid
4	0,654	0,361	Valid
5	0,735	0,361	Valid
6	0,715	0,361	Valid
7	0,467	0,361	Valid
8	0,773	0,361	Valid
9	0,615	0,361	Valid
10	0,467	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2020

Dari Tabel 4.4 diketahui bahwa 10 item pernyataan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua item valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Jadi terdapat 10 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data karena instrumen yang digunakan sudah cukup baik. Data yang dapat dipercaya dihasilkan dari instrumen yang reliabel atau instrumen yang dapat dipercaya. Berikut akan disajikan hasil uji reliabilitas dari tiap variabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Crobach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,766	Reliabel
Kompensasi	0,862	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,840	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2020

Dari Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga variabel disiplin kerja reliabel.

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sudah reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di *Home* industri Sentra Industri Keripik Tempe yang berjumlah 52 responden dengan penjabaran deskripsi sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.6
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	41	78%
Laki-laki	11	22%
Total	52	100%

Berdasarkan dari Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe yang menjadi responden berjumlah 52 responden. Sebanyak 41 orang berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 11 orang berjenis kelamin laki-laki. Jadi, karyawan yang paling dominan yang bekerja di Sentra Industri Keripik Tempe adalah karyawan perempuan.

2. Umur

Tabel 4.7
Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
15-25 tahun	3	6%
26-36 tahun	14	27%
37-47 tahun	20	38%
48-58 tahun	11	21%
lainnya	4	8%
Total	52	100%

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Sentra Industri Keripik Tempe yang menjadi responden

berusia 15-25 tahun sebanyak 3 orang, 26-36 tahun sebanyak 14 orang, 37-47 tahun sebanyak 20 orang, 48-58 taun sebanyak 11 orang, dan yang berusia diatas 48 tahun sebanyak 4 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di *home* industri di Sentra Industri Keripik Tempe yang dominan berumur 37-47 tahun sebanyak 20 orang.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat nilai signifikannya. Variabel yang berdistribusi normal nilai signifikansinya $> 0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil dari pengujian normalitas bisa dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16982414
	Absolute	,097
Most Extreme Differences	Positive	,097
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,701
Asymp. Sig. (2-tailed)		,709

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas residual sebesar 0,709 dan nilai tersebut $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan antar variabel independen dalam model penelitian dilakukan dengan pengujian multikolinieritas. Untuk menguji terjadinya multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas Hasil pengujian multikolinieritas bisa dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,949	1,054
X2	,949	1,054
X3	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* disiplin kerja adalah 0,949, nilai *tolerance value* kompensasi adalah 0,949, dan nilai *tolerance value* lingkungan kerja adalah 1. Untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas nilai yang dipakai ialah *tolerance value* $> 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *tolerance* karena memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$. Dilihat dari nilai VIF menunjukkan nilai VIF disiplin kerja adalah 1,054, nilai VIF kompensasi adalah 1,054, dan nilai VIF lingkungan kerja adalah 1,000. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian VIF karena memiliki nilai < 10 .

c. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel pengganggu dengan variabel sebelumnya yaitu dengan menguji autokorelasi. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji AutoKorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,476 ^a	,226	,178	2,23660	1,911

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,911, dan nilai dU sebesar 1,6769. Dapat disimpulkan bahwa $dU < DW < 4 - dU$ ($1,6769 < 1,911 < 2,3231$) maka tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu tidak stabil untuk semua variabel bebas. Tidak terjadi heteroskedastisitas dapat membuat model regresi yang baik. Uji Glejser dapat dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dengan menganalisis tingkat signifikansinya. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,115	3,533		,599	,552
1 X1	-,017	,061	-,041	-,274	,786
X2	,012	,065	,028	,187	,852
X3	,005	,080	,008	,056	,955

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,786 > 0,05$, nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,852 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,955 > 0,05$. Sehingga, semua variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis regresi sederhana. Berikut adalah hasil dari pengujian regresi sederhana yaitu:

a. Pengaruh X_1 terhadap Y

1) Model regresi

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	39,489	5,597		
X1	-,046	,123	-,053	-,377	,708

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.12, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 39,489 - 0,046X_1 + \text{error}$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 39,489 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja diasumsikan konstanta atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat.

Konstanta (b_1)

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar $-0,046$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan

2) Uji t

Tabel 4.13
Hasil Uji t Variabel X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	39,489	5,597		7,055	,000
	X1	-,046	,123	-,053	-,377	,708

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil pengujian parsial atau uji t pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,708 > 0,05$ sehingga H_{01} ditolak artinya tidak terjadi pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,053 ^a	,003	-,017	2,48769

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,003 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,3 % sedangkan 99,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh X_2 terhadap Y

1) Model regresi

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,985	3,611		8,303	,000
¹ X_2	,259	,126	,279	2,058	,045

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.15, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,985 + 0,259X_2 + \text{error}$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 29,985 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi diasumsikan konstanta atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat.

Konstanta (b_1)

Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Uji t

Tabel 4.16
Hasil Uji t Variabel X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29,985	3,611		8,303	,000
	X2	,259	,126	,279	2,058	,045

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil pengujian parsial atau uji t pada Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,279 ^a	,078	,060	2,39198

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,078 yang artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 7,8 % sedangkan 92,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengaruh X_3 terhadap Y

1) Model regresi

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	27,374			3,580
	X_3	,429	,153	,369	2,807	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.18, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,374 + 0,429X_3 + \text{error}$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 27,3745 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja diasumsikan konstanta atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat.

Konstanta (b_1)

Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

2) Uji t

Tabel 4.19
Hasil Uji t Variabel X3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	27,374			3,580
	X3	,429	,153	,369	2,807	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil pengujian parsial atau uji t pada Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi X3 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,369 ^a	,136	,119	2,31540

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,136 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 13,6 % sedangkan 86,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Analisis Regresi Berganda

a. Model

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh dari disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi berganda bisa dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,048	6,536		3,679	,001
1 X1	-,102	,114	-,117	-,900	,373
X2	,281	,121	,304	2,332	,024
X3	,426	,148	,366	2,881	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 24,048 - 0,102X_1 + 0,281X_2 + 0,426X_3 + \varepsilon$$

Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 24,048 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja diasumsikan konstanta atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat.

Konstanta (b_1)

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar $-0,102$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan

Konstanta (b_2)

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar $0,281$. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Konstanta (b_3)

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar $0,426$. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Uji F

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen menggunakan uji F. Hasil dari Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	70,193	3	23,398	4,677	,006 ^b
1 Residual	240,115	48	5,002		
Total	310,308	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y secara bersama-sama.

c. Uji t

Untuk dapat melihat apakah variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen menggunakan uji t atau parsial. Jika variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen maka nilai probabilitas signifikansinya akan lebih kecil dari 0,05 (5%). Hipotesis dapat diterima apabila taraf signifikansinya ($\alpha < 0,05$) dan hipotesis dapat ditolak apabila taraf signifikansinya ($\alpha > 0,05$). Hasil dari uji parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,048	6,536		3,679	,001
1 X1	-,102	,114	-,117	-,900	,373
X2	,281	,121	,304	2,332	,024
X3	,426	,148	,366	2,881	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar

0,373 > 0,05 sehingga H_{a1} ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,024 < 0,05$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen dapat menggunakan uji R^2 . Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,226	,178		2,23660

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan dari hasil pengujian pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,226 atau 22,6% yang artinya bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 22,6 % sedangkan 77,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka pembahasan mengenai hasil penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi

Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Jika dilihat dari hasil uji t mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,377 < -2,00985$ serta nilai signifikansi $0,708 > 0,05$. Jadi dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa tidak hanya disiplin kerja saja yang memengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi banyak faktor lain yang memengaruhinya seperti kepuasan kerja, motivasi kerja,

hubungan dengan sesama rekan kerja yang belum sempat dibahas dalam penelitian ini dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan biaya oleh peneliti.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi

Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Dilihat dari hasil uji t mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,058 > 2,00985$ serta nilai signifikansi $0,045 < 0,05$. Jadi dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan senang apabila kebutuhan akan kompensasi dapat terpenuhi dengan baik. Semakin perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan tepat waktu kepada karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi

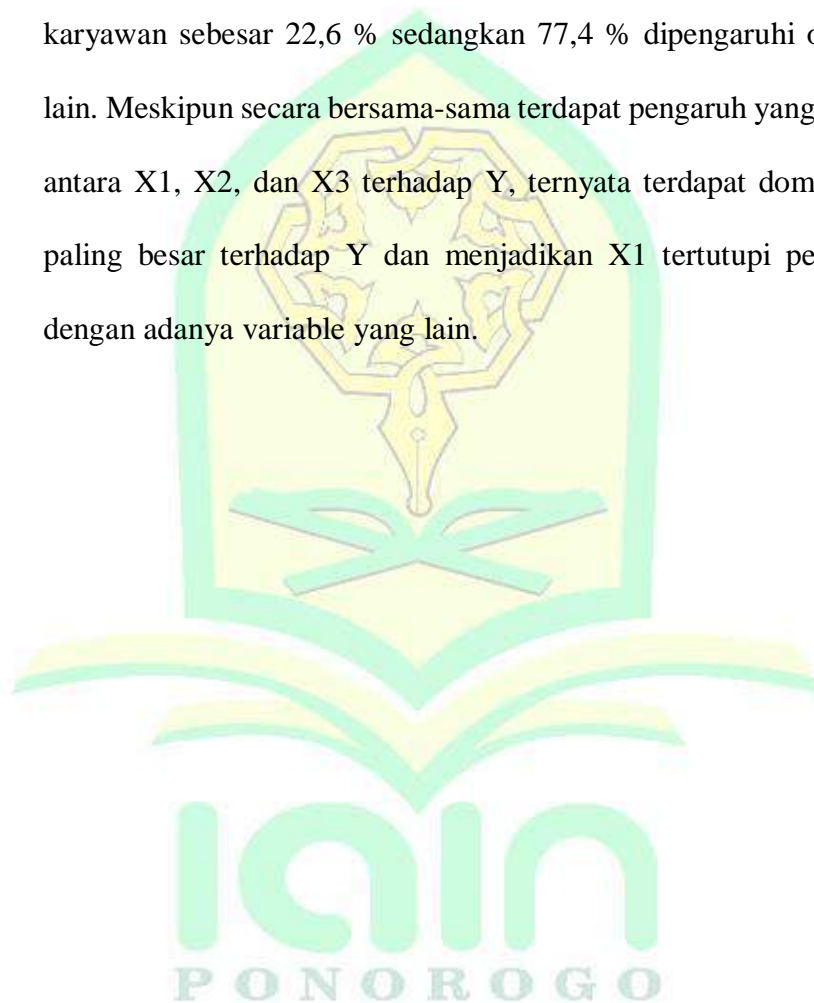
Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dilihat dari hasil uji t mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,807 > 2,00985$ serta nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Jadi bisa diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kinerja karyawan pun juga akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan mengurangi rasa jenuh dan bosan dalam bekerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi

Berdasarkan hasil uji F yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel X1, X2, X3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yang berarti H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Dilihat dari hasil uji F mempunyai nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $4,677 > 2,80$ serta nilai

signifikansi $0,006 < 0,05$. Jadi bisa diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226 yang artinya variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 22,6 % sedangkan 77,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Meskipun secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2, dan X3 terhadap Y, ternyata terdapat dominasi yang paling besar terhadap Y dan menjadikan X1 tertutupi pengaruhnya dengan adanya variabel yang lain.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan mengenai variabel disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,373 > 0,05$ sehingga H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang. Ini bisa dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga

H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi.

4. Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang. Ini bisa dibuktikan dengan hasil analisis uji F yang mendapatkan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi.

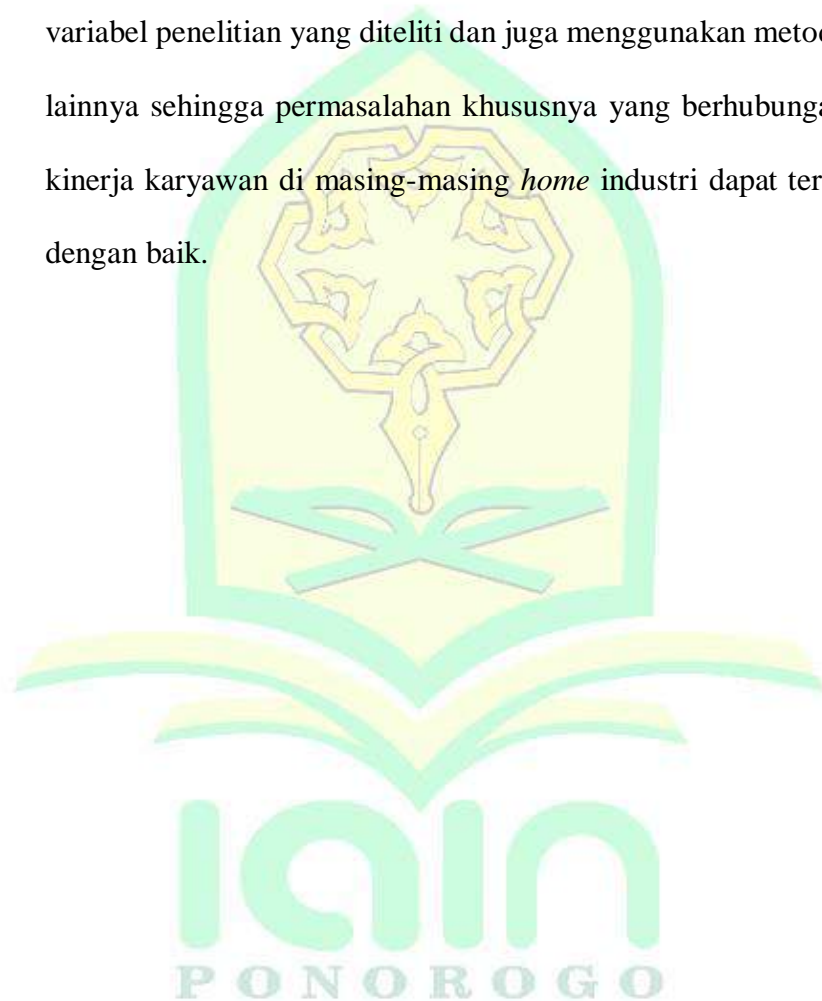
B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang bisa diberikan bagi masing-masing *home* industri di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi dan bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi *home* industri agar kinerja karyawan dapat meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal kompensasi selama bekerja dan bisa ditambah dengan memberikan bonus kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik agar semakin meningkatnya kinerja karyawan. Untuk membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan tidak cepat bosan disarankan untuk menyediakan tempat yang memadai untuk karyawan istirahat dan

memberikan kesempatan untuk beristirahat sejenak dari pekerjaannya. Dalam hal disiplin kerja disarankan untuk meninjau ulang kebijakan disiplin agar kedisiplinan yang ada saat ini tidak memengaruhi kinerja dapat ditinjau kembali.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan di masing-masing *home* industri dapat terselesaikan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung, 1990.
- Jalil, Prayogi Abd. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Candana Putra Nusantara." *Jurnal Manajemen Bisnis* 8, no. 01 (2018).
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 1992.
- Salami, Indah Rachmatiah Siti. *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Sangadji, Elta Mamang. *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.

- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Sutoyo. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah." *Jurnal Katalogis* 4, no. 3 (2016).
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Taniredja, Tukiran, and Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariant Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, Dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Adhi, Leonard. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah." Skripsi, Universitas Aanata Dharma, 2017.
- Christiyono, Mahanto Prayuda. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta." Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Herdinawan, Faizal. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)." Skripsi, IAIN Surakarta, 2018.
- Khasanah, Farikha Nur. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samiroto Dan Jalan Kaliurang)." Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Paramban, Sumiati. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan)." Skripsi, UIN Syarif Hidatattullah, 2018.
- Syarahdilla, Maydani. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019.