

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

Oleh:

DINDA AGUSTINA *), **WENNY DHAMAYANTHI dan RATIH PUSPITORINI YA **)**

ABSTRAK

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

Kata Kunci : Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi

*) **Mahasiswa Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember**

) **Staf Pengajar Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada hakikatnya perusahaan merupakan suatu wilayah atau wadah tempat memproduksi barang atau jasa. Tenaga kerja merupakan variabel yang mempengaruhi karena hampir seluruh kegiatan produksi tergantung pada unsur tenaga kerja, dimana tanpa tenaga kerja mustahil kegiatan produksi berjalan lancar dan dapat memenuhi pesanan. Meskipun banyak teknologi canggih yang digunakan, tetap saja semua itu tidak dapat menggeser pentingnya penggunaan tenaga kerja manusia dibanding industri, oleh karena itu variabel tenaga kerja manusia tetap menjadi hal yang perlu untuk lebih diperhatikan.

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

Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009 : 165) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya menurut Byars dan Rue (dalam Edy Sutrisno, 2009 : 164) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya.

Beberapa hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pemberian gaji, kompensasi, lokasi atau lingkungan kerja yang baik serta tingkat kedisiplinan karyawan juga memberikan efek positif terhadap prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja timbul dari perasaan senang terhadap pekerjaan yang

memberikan dorongan bagi karyawan untuk berprestasi.

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

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo ?
2. Apakah variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo ?

Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menguji ada tidaknya pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara serempak terhadap prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo.
2. Menganalisis dan menguji ada tidaknya pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo.
3. Menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu barang pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi PG. Wonolangan dalam menentukan kebijakan perusahaan terhadap karyawan.
2. Memberikan sumbangan teori terhadap pengembangan konsep kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan menambah khasanah bagi peneliti yang lain.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka rancangan penelitian ini dilaksanakan dengan metode penelitian survei. Survei dapat dilakukan dengan cara sensus maupun *sampling*. Dan survei yang saya lakukan adalah dengan metode *sampling* atau mengambil sampel dari populasi yang ada yaitu karyawan tetap PG. Wonolangan Probolinggo.

Populasi Penelitian dan Teknik Pengambilan

Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/pegawai tetap PG. Wonolangan Probolinggo, yang berjumlah sebanyak 174 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010 : 174) sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya. Menurut Sugiyono (2009 : 200), bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitian ada 5 (4 variabel bebas dan 1 variabel terikat), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$. Berdasarkan pedoman diatas, penentuan jumlah sampel yang akan ditentukan adalah 40 responden karena jumlah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini berjumlah 4 variabel (3 variabel bebas dan 1 variabel terikat).

Variabel Penelitian

Klasifikasi Variabel

Sugiyono (2009 : 185), menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Variabel bebas/independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent/terikat. Variabel bebas/independent adalah (X).
2. Variabel terikat/dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat/dependent adalah (Y).

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan maka variabel-variabel yang dianalisis dapat dikelompokkan menjadi :

1. Variabel bebas (X) adalah Variabel yang memberi pengaruh pada Variabel lain, yaitu :
 1. (X₁) adalah Kedisiplinan
 2. (X₂) adalah Lingkungan kerja
 3. (X₃) adalah Kompensasi
2. Variabel terikat (Y) merupakan Variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh Variabel bebas, yaitu : Prestasi Kerja Karyawan

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati Variabel-Variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo :

- a. Variabel Bebas (Independent)
X : Variabel bebas adalah Variabel yang dalam hubungannya dengan Variabel lain dan bertindak sebagai penyebab pengaruh variabel lain. Disini yang menjadi Variabel bebas adalah sebagai berikut :

X₁ : Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah tindakan manajemen serta perilaku menghormati, menghargai, mentaati norma-norma peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi. Yang menjadi indikator dari variabel ini adalah :

- Mematuhi peraturan perusahaan
- Rajin dalam bekerja

X₂ : Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau keadaan yang sangat penting disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya serta ikut serta dalam mengadakan interaksi di dalam suatu pekerjaan, beberapa item yang menyangkut aspek dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- Kebersihan tempat kerja

*) Mahasiswa Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

***) Staf Pengajar Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

- Keamanan tempat kerja
 X₃ : Kompensasi
 Adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka yang tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial, beberapa indikatornya adalah:

- Sistem Pemberian kompensasi
 - Kesesuaian kompensasi dengan kinerja
- b. Variabel Terikat (Dependent)
 Y : Prestasi kerja karyawan
 Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan. Indikator dari prestasi kerja ini adalah :
- Pengetahuan dan penguasaan karyawan
 - Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner untuk memperoleh data penelitian (Sugiyono, 2009 : 190). Dalam penyusunan instrumen penelitian, yakni dalam penelitian format jawaban untuk pertanyaan, penelitian menggunakan format skala *likert*. Umumnya, instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Penelitian yang digunakan ini merupakan analisis kuantitatif dalam bentuk checklist dengan

memberi tanda (√) sebagai bentuk instrumen penelitian, maka jawaban-jawaban dari pilihan tersebut diberikan skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : skor 4
- b. Setuju : skor 3
- c. Tidak setuju : skor 2
- d. Sangat tidak setuju : skor 1

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PTPN XI PG. Wonolangan Kabupaten Probolinggo. Jangka waktu penelitian ini sekitar 5 bulan, dari tahap persiapan awal sebelum penelitian sampai dengan tahap penyelesaian penelitian.

Prosedur Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap sebelum pengumpulan data dilapang, yaitu mengadakan pengamatan dan penelitian pendahuluan pada Pabrik Gula Wonolangan Probolinggo.
2. Tahap pengumpulan data primer dengan menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada sejumlah responden atau pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini.
3. Tahapan pengumpulan data sekunder diperoleh dari informasi data yang dimiliki perusahaan, berbagai macam bentuk terbitan oleh media masa ataupun perusahaan penerbit, serta buku literatur yang berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja.

Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2010 : 211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Cara paling banyak dipakai untuk mengetahui validitas suatu instrumen adalah dengan cara mengkorelasikan antara *score* yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan atau pernyataan) dengan *score* item dengan *score* total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Rumus koefisien korelasi produk moment dari *Karl Pearson*.

Rumus validitas adalah: (Sugiyono, 2009 : 228)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara variabel x dengan y
 \bar{x} = $(x - \bar{x})$
 \bar{y} = $(y - \bar{y})$

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

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum ab^2$ = jumlah varians butir
 α^2 = varians total

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

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear berganda

Berdasarkan variabel yang dipilih dalam penelitian ini maka spesifikasi model yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2013 : 275), analisis regresi

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

Keterangan :

a = bilangan konstanta
 Y = Prestasi kerja karyawan
 X_1 = Kedisiplinan
 X_2 = Lingkungan kerja
 X_3 = Kompensasi
 b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
 e = error

Untuk perhitungan teknik analisis regresi linier berganda diatas akan dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.

Uji F

Menurut Sugiyono (2009 : 235), uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Untuk teknik perhitungan uji F akan dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Arikunto, 2010 : 221). Uji reliabilitas ini dengan rumus *Alpha..* rumus alpha bisa dilihat sebagai berikut : (Arikunto, 2010 : 239).

linear berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah :

Uji t

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t . Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

Hipotesis diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Hipotesis ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Apabila hipotesis diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel dependen dan sebaliknya, apabila hipotesis ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel dependen. Untuk teknik perhitungan uji t diatas akan dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

*) Mahasiswa Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

**) Staf Pengajar Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi tinggi (Ghozali, 2005 : 83).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah

variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk mengguakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Rumus *adjusted* R^2 adalah: (Ghozali, 2005 : 83).

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Penentuan Berganda

n = Banyaknya Responden

k = Banyaknya Variabel Bebas

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Kuesioner disebar kepada 40 responden atau karyawan PG. Wonolangan Probolinggo, kemudian hasil dari 40 responden tersebut akan di uji kembali dengan nilai r-tabel pada taraf signifikan (α) 0,05% yaitu sebesar 0,312 sehingga kuesioner benar-benar dapat dikatakan valid dan dapat mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

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

Sumber : Data diolah pada tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1 dengan pengujian menggunakan *SPSS 16.0 for windows* diketahui bahwa koefisien korelasi untuk variabel kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0,312, sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item pertanyaan pada instrumen (kuesioner) penelitian tersebut bersifat valid sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah suatu instrument dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah pengujian

reliabilitas dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Metode pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Pengukuran reliabilitas dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*. Hasil pengujian reliabilitas keseluruhan data hasil kuesioner disajikan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

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

Sumber : Data diolah pada tahun 2013

Arikunto (2010) menjelaskan bahwa “apabila nilai *cronbach's alpha* mendekati 1 berarti pengukuran kuesioner tersebut dapat diandalkan (*reliable*)”. Jadi, berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.2 diatas maka diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.900 lebih besar dari r-tabel yaitu 0,312 dengan n = 40 dan nilai tersebut mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah bersifat reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis penelitian yang dilakukan pada 40 karyawan tetap PG. Wonolangan Probolinggo akan mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat adalah prestasi kerja (Y), dan variabel bebas adalah Kedisiplinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃). Berdasarkan perhitungan maka peramaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* yang ditunjukkan Tabel 3, maka persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 3,517 + 0,197 X_1 + 0,202 X_2 + 0,346 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,517 bernilai positif mempunyai arti jika ada faktor Kedisiplinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃), maka akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 3,517. Sedangkan jika tidak ada faktor Kedisiplinan (X₁),

Lingkungan Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃), maka Prestasi Kerja (Y) sebesar 3,517.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan (X₁) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,197, berarti apabila Kedisiplinan (X₁) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,197.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,202 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,202, berarti apabila Lingkungan Kerja (X₂) bertambah 1 satuan maka akan

*) Mahasiswa Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

**) Staf Pengajar Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

mengakibatkan peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,202.

4. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_3) sebesar 0,346 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,346, berarti apabila Kompensasi (X_3) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi Kerja sebesar 0,346.

Analisis Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Interpretasi dari hasil analisis tersebut adalah diperoleh nilai koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,354 atau 35,4%. Hal ini berarti bahwa perubahan variabel terikat Prestasi Kerja (Y) disebabkan oleh faktor perubahan variabel bebas yaitu Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) hanya

Tabel 5 Hasil Uji F Terhadap Koefisien Regresi

ANOVA^b

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

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 8,114 artinya nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,86, maka hipotesis diterima, berarti bahwa variabel Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan tetap PG. Wonolangan Probolinggo.

Pengujian Uji t

Uji koefisien regresi secara parsial dipergunakan untuk menguji koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), apakah mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y). Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara sebagaimana yang telah dilakukan pada uji F. Berikut ini hasil uji t pada

Pengujian ini dimasukan untuk mengetahui pengaruh kontribusi variabel bebas yaitu Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Perhitungan dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows* dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Pengujian Uji F

Hasil pengujian apakah koefisien regresi dari variable bebas, yaitu Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan tetap PG. Wonolangan Probolinggo ditunjukkan pada tabel 5

tabel 3 yang dihitung dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows* :

1. Variabel Kedisiplinan (X_1), memiliki nilai t hitung 1,238 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 2,024 (t tabel dilampirkan pada lampiran 7). Hal ini berarti Kedisiplinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis ditolak.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2), memiliki nilai t hitung 1,061 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 2,024 (t tabel dilampirkan pada lampiran 7). Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis ditolak.
3. Variabel Kompensasi (X_3), memiliki nilai t hitung 2,672 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 (t tabel dilampirkan pada lampiran 7). Hal ini berarti Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, dapat dilihat adanya bukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG. Wonolangan Probolinggo dengan F hitung sebesar 8,114 artinya nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,86, maka dalam variabel bebas Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama atau serempak berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y).

Pengaruh Kedisiplinan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variabel Kedisiplinan (X_1) Memiliki nilai t hitung sebesar 1,238 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 2,024 yang berarti Kedisiplinan (X_1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo, karena variabel prestasi kerja yang diukur dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, serta pengetahuan dan penguasaan karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak harus dengan ketepatan kehadiran waktu (rajin dalam bekerja) yang sebagai indikator dari variabel kedisiplinan. Karyawan PG. Wonolangan Probolinggo menaati peraturan perusahaan, tetapi karyawan masih kurang tertib dalam menjalankan peraturan di dalam perusahaan, diantaranya karyawan masih ada yang datang terlambat. Hal inilah yang menyebabkan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,197 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,197, berarti apabila Kedisiplinan (X_1) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,197.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Memiliki nilai t hitung sebesar 1,061 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 2,024 yang berarti Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo, karena variabel prestasi kerja yang diukur dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target, serta pengetahuan dan penguasaan karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak dipengaruhi oleh kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja yang merupakan indikator dari variabel lingkungan kerja. Hal inilah yang menyebabkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,202 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,202, berarti apabila

Lingkungan Kerja (X_2) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,202.

Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variabel Kompensasi (X_3) Memiliki nilai t hitung sebesar 2,672 yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 yang berarti Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PG. Wonolangan Probolinggo, karena variabel prestasi kerja yang diukur dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target, serta pengetahuan dan penguasaan karyawan dalam menyelesaikan tugas sangat dipengaruhi oleh sistem pemberian kompensasi berupa reward (jabatan), dan tunjangan-tunjangan yang merupakan indikator dari variabel kompensasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,346 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,346, berarti apabila Kompensasi (X_3) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,346.

Pengaruh Dominan Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, dapat dilihat adanya bukti bahwa pengaruh paling dominan Prestasi Kerja Karyawan PG. Wonolangan Probolinggo adalah variabel Kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 2,672 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,024 dan nilai regresi sebesar 0,346. Sedangkan variabel yang lain yaitu Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini menunjukkan

*) Mahasiswa Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

**) Staf Pengajar Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

bahwa variabel Kompensasi merupakan faktor yang paling dominan terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

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

1. Pengujian regresi uji F diperoleh kesimpulan bahwa Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG. Wonolangan Probolinggo (Y).
2. Pengujian regresi uji t diperoleh kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Variabel Kedisiplinan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
 - b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
 - c. Variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
3. Variabel dominan dalam mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) adalah Variabel Kompensasi (X_3).

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kompensasi yang ada di PG. Wonolangan sudah merupakan faktor yang paling dominan oleh sebab itu agar kompensasi tetap diterapkan dan dipertahankan sehingga apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksana, dan karyawan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, dengan kepuasan dalam bekerja maka Prestasi kerja karyawan pun dapat meningkat.
2. Selain ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan meneliti permasalahan yang sama, tentang prestasi kerja karyawan agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain, serta merubah indikator.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen Akuntansi dan Terapan STIE Totalwin Semarang. diakses pada tanggal 08 Agustus 2013.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Asri Puspasari. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang*. Jurnal Sosial Politik Universitas Diponegoro. diakses pada tanggal 6 Agustus 2013.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Desi Rahmawati. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang*. Jurnal Ekonomi Universitas Diponegoro. diakses pada tanggal 02 Agustus 2013.
- Eka Suryaningsih Wardani. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*. Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Gunadarma. diakses pada tanggal 15 Juni 2013.
- Fitria Nur Azizah. 2012. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang*. Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya. diakses pada tanggal 08 Agustus 2013.
- Gozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariante Dengan Progam SPSS*. Semarang: Undip
- Hadi Kuswanto. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Individu terhadap Prestasi Kerja Karyawan di bagian Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kediri*.

Dinda A, Wenny D, dan Ratih P, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PG.Wonolangan Probolinggo

- Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi. diakses pada tanggal 14 Agustus 2013.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)
- Mulyanto. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Telkom Kandatel Surakarta*. Jurnal Ekonomi STIE AUB Surakarta. diakses pada tanggal 14 Agustus 2013.
- Okky Setiyawan. 2010. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro. diakses pada tanggal 14 Agustus 2013.
- Sani, Achmad & Masyhuri Machfudz. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Metodologi Riset*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soraya Ayuningsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), TBK Cabang Makassar Kartini*. Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Hasanuddin Makasar. diakses pada tanggal 14 Agustus 2013.
- Sudrajat, dkk. 1998. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 1998. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta.
- Warsiti. 2010. *Faktor - faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Garam di Surabaya*. Jurnal Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jawa Timur. diakses pada tanggal 02 Agustus 2013

*) Mahasiswa Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember

**) Staf Pengajar Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember