

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. NINDYA KARYA (Persero)

Wisnu Rayhan Adhitya¹, Dian Kurnia Afiandi², Nurmahyuni Lubis³

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama¹,
Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama^{2,3}
Jl. K.L.Yos Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli, Kota Medan-20241 Telp: (061) 6640525
wisnurayhanadhitya@gmail.com¹, diankurnia@gmail.com², mahyunilubis@gmail.com³

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah ketidakdisiplinan karyawan sering ditandai dengan telat masuk, mangkir dalam tugasnya atau lebih cepat pulang. Oleh sebab itu, maka perusahaan merasa perlu memberikan kompensasi yang diberikan berupa tunjangan jabatan, gaji, jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan jaminan tenaga kerja kepada karyawan untuk membangun semangat kerja dan membangun lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, (2) kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, (3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan (4) disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nindya Karya (Persero).

Kata kunci : Disiplin kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

The problem in this study is that the indiscipline of employees is often marked by late entry, loss to attendance in their duties or faster going home. Therefore, the company feels the need to provide compensation in the form of office allowances, salaries, old age insurance, health insurance and employment guarantees to employees to build morale and build a comfortable, safe and peaceful work environment to improve employee performance. This study aims to find out simultaneously and partially the variables of work discipline, compensation and work environment on work performance. The data analysis method used is descriptive quantitative by using multiple linear regression analysis. The results of this study are (1) work discipline partially has a positive and significant effect on work performance, (2) compensation partially has a positive but not significant effect on work performance, (3) the work environment partially has a positive and significant effect on work performance, and (4) work discipline, compensation and work environment together or simultaneously have a positive and not significant effect on the work performance of Nindya Karya Company).

Keywords: Work discipline, compensation, work environment and work performance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didalamnya terdiri dari beberapa orang yang mana setiap orang memiliki peran dan tugasnya masing-masing dalam menjalankan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan penentu kelangsungan hidup dari suatu perusahaan, sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasikan tujuannya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia dari suatu perusahaan yang perlu dikelola secara *profesional* agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan harus dikelola dengan baik agar perusahaan dapat berkembang dengan baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan bukan hanya sebagai faktor untuk suatu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya tetapi karyawan juga merupakan aset penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi; seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan itu mampu menjadi sosok yang lebih efektif di masa yang akan datang (Herlina, 2014).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dinilai oleh perusahaan baik secara sistematis maupun informal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan tersebut. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* (timbal-balik) kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja dan upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pada umumnya, penilaian prestasi kerja berguna untuk membantu manajer mengambil keputusan dalam hal penting yaitu: pemberian kompensasi, keputusan penempatan (mutasi), kebutuhan pelatihan dan pengembangan serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dimana para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh pimpinan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi sukses tidaknya suatu perusahaan untuk itu disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena disiplin kerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup perusahaan. Kedisiplinan merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja karena untuk mendapatkan hasil kerja yang baik seorang karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan semangat kerja karyawan tersebut.

Dalam hal ini ketidakdisiplinan karyawan sering ditandai dengan telat masuk, mangkir dalam tugasnya, atau lebih cepat pulang. Hal ini tentu akan mengganggu kinerja dan dapat merugikan baik dirinya sendiri maupun perusahaan tempat dia bekerja. Pentingnya untuk para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan, karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Faktor lain yang dapat menunjang prestasi kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah setimpal dengan posisi jabatan yang dijalankan oleh setiap karyawan dan kompensasi tak hanya tentang gaji tetapi juga termasuk uang bonus, uang lembur, insentif, dan komisi. Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan dan waktu yang mereka korbankan untuk mengerjakan tugas dari perusahaan dapat dihargai dengan baik oleh perusahaan.

Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan, promosi jabatan atau bahkan berupa bonus dan komisi. Bonus ini diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang perusahaan harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi. Semakin baik perusahaan menghargai kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan.

Kompensasi bagi para karyawan merupakan suatu tema yang sangat menarik untuk dibahas. Hal ini terjadi karena kompensasi memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan

kesejahteraan hidup para karyawan. Sebagai contoh dalam sesi wawancara pada proses seleksi pegawai baru, salah satu pertanyaan dalam wawancara adalah soal gaji. Ketika pelamar ditanya berapa gaji yang diminta, umumnya para pelamar tidak bisa menjawab dengan pasti. Namun, ketika ditawarkan bahwa gaji yang dibayar relatif rendah, para pelamar berfikir ulang untuk mengikuti seleksi karyawan untuk pekerjaan tersebut. Sebaliknya, ketika disampaikan bahwa lembaga kerja tersebut memberikan nilai lebih selain gaji, termasuk didalamnya tunjangan kesejahteraan, fasilitas kerja yang memadai, asuransi kesehatan, jaminan pembangunan profesi dan jabatan, dan lain-lainnya yang menguntungkan para karyawan, maka pelamar biasanya sangat tertarik untuk memasuki pekerjaan di lembaga tersebut (Ulfatin, dkk, 2016).

Lingkungan kerja merupakan tempat bagi para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja para karyawan, namun lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja. Lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan dapat meningkatkan hasil kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja tidak bagi para karyawan dapat menurunkan hasil kinerja. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sudah kita ketahui bahwa pentingnya karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka pemimpin perusahaan lebih memberikan perhatian secara khusus kepada karyawan yang dimiliki karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan perusahaan. Dalam mencapai keberhasilan dan kesuksesan perusahaan, maka harus ada kerja sama yang baik antara atasan dan bawahannya. Memberikan dorongan untuk menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam diri karyawan sangatlah penting karena dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sehingga pada akhirnya para karyawan dapat memberikan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apa bila karyawan mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Rumusan Masalah

Prestasi kerja pegawai PT. Nindya Karya (Persero) terbilang cukup baik. Namun, belum diketahui pasti variabel mana yang mempengaruhi prestasi kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Nindya Karya (Persero) ?
2. Apakah kompensasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Nindya Karya (Persero) ?
3. Apakah lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Nindya Karya (Persero) ?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nindya Karya (Persero)?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Nindya Karya (Persero).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Nindya Karya (Persero).

3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Nindya Karya (Persero).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nndya Karya (Persero).

Manfaat Penelitian

Setiap aktifitas dan kegiatan penelitian yang dilakukan pasti mempunyai tujuan dan manfaat tersendiri baik bagi perusahaan atau pihak lainnya yang terkait terhadap hasil suatu penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan dalam mengambil dan melakukan suatu kebijakan dimasa yang akan datang yang bersifat lebih baik lagi.
2. Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap prestasi kerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan” dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hartatik, 2014).

Riva'i (2009) ia menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2012). Disiplin adalah kepatuhan pada aturan yang diterapkan. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses itu melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan (Ma'arif, 2012).

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hartatik (2014) Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi orgnisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2012). Selanjutnya Rivai (2005) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi.

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayarkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Menurut Dessler

(2006) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga kerja sumber daya manusia (SDM) terhadap organisasi. Namun, dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada organisasi, maka organisasi sudah sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka (Saydam, 2007). Di lain pihak, Thomson (2011) mengemukakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Apabila dilihat dari sisi pegawai, kompensasi merupakan suatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai *reward* pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian pegawai atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh (Syuhadhak, 2007). Selanjutnya Samsudin (2006) mengemukakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2012). Kompensasi adalah suatu balasan suatu balasan jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan (Wukir, 2013). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi (Widodo, 2015).

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap.

Menurut Ahyari (2011) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Menurut Sukanto dan Indriyo (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2011), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2012), secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang di maksud antara lain ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara, warna ruangan, dan perabot-perabotnya dan sebagainya.

Menurut Ishak dan Tanjung (2013), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

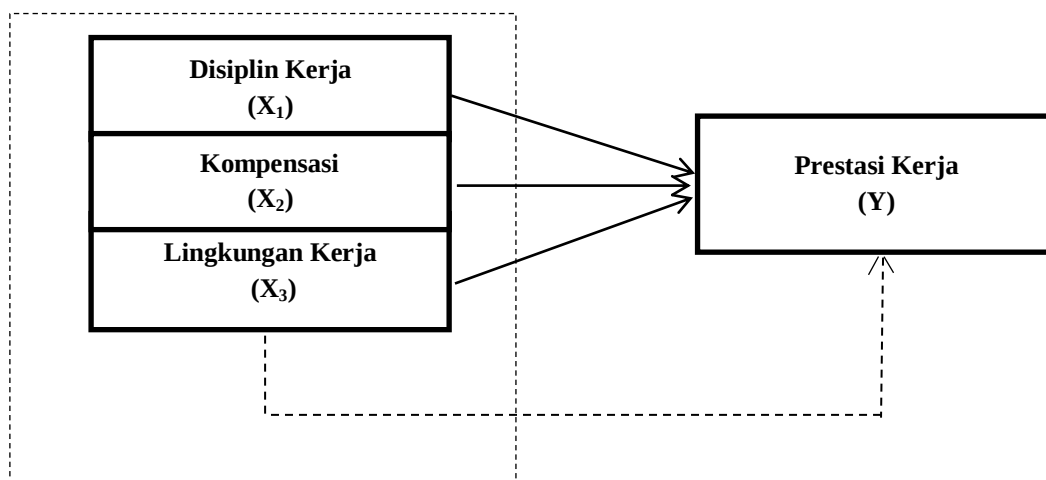
Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Gie Liang (2012) prestasi kerja adalah pemberian dorongan terhadap tindakan-tindakan yang dijalankan oleh bawahan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009).

Menurut Hasibuan (2005) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu penyelesaian kerja. Istilah prestasi kerja dan kinerja memiliki pengertian yang sama, prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Mangkunegara (2009) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi, pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan.

Cooper mendefinisikan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Samsuddin, 2006). Mangkunegara (2009), bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2005), bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Arikunto (2009), menyatakan bahwa jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Nindya Karya (Persero) yang beralamat di JL. Sisingamangaraja KM. 7 No. 99 Medan Amplas.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Nindya Karya (Persero) yang berjumlah 105 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 105 orang, karena asumsi peneliti jika dilakukan penarikan sampel dengan menggunakan perhitungan Slovin jumlah sampel hanya menjadi 51 orang, jadi karena terlalu sedikit jumlah sampel penelitiannya maka dengan menggunakan teknik sampling jenuh/sensus peneliti menentukan keseluruhan populasi untuk menjadi sampel dalam penelitian agar lebih tepat dan akurat dalam proses penelitiannya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Jenis dan Sumber Data**1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Sumber data umumnya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di data tersebut namun tidak menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak sumber primer (Abdillah, dkk, 2015).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Sumber sekunder dapat diragukan keasliannya karena data telah diolah/diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data (Abdillah, dkk, 2015).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji instrument penelitian dimana instrument yang dipakai dalam penelitian akan dapat berfungsi baik apabila instrument tersebut valid dan reliabel.

Sebelum kuesioner penelitian diberikan kepada responden saat praktik di lapangan yang dijadikan sampel penelitian, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas minimal dilakukan kepada 30 responden pada perusahaan lain. Peneliti

memilih perusahaan lain untuk menguji validitas dan reabilitas pada penelitian ini karena PT. Nindya Karya (Persero) hanya memiliki jumlah karyawan sebanyak 105 orang. Seluruh populasi tersebut akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Maka dari itu uji validitas dan reabilitas ini dilakukan di perusahaan lain, yaitu PT. Lambang Utama Medan. Kuesioner yang akan dibagikan diperusahaan ini sama persis dengan yang akan dibagikan kepada responden dilokasi penelitian yang sebenarnya. Uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program software SPSS 23 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Husein (2008), menyatakan bahwa didalam menguji suatu penelitian sangat disarankan agar jumlah responden untuk diuji coba minimal 30 orang.

Sugiyono (2012), menyatakan bahwa instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai yang didapat adalah positif maka butir setiap pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005). Dengan menggunakan 30 responden maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan *df* (*degree of freedom*) = $N-2$, maka $df = 30-2 = 28$. Jadi nilai dari r tabel adalah 0,361. Berikut adalah hasil uji validitas dari setiap variabelnya :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Corrected Item - Total Corralation	r Tabel	Kesimpulan
X1.1	0.603	0.361	VALID
X1.2	0.519	0.361	VALID
X1.3	0.396	0.361	VALID
X1.4	0.628	0.361	VALID
X1.5	0.814	0.361	VALID
X1.6	0.462	0.361	VALID
X1.7	0.672	0.361	VALID
X2.1	0.651	0.361	VALID
X2.2	0.531	0.361	VALID
X2.3	0.748	0.361	VALID
X2.4	0.697	0.361	VALID
X2.5	0.814	0.361	VALID
X3.1	0.379	0.361	VALID
X3.2	0.861	0.361	VALID
X3.3	0.439	0.361	VALID
X3.4	0.793	0.361	VALID
X3.5	0.849	0.361	VALID
X3.6	0.725	0.361	VALID
Y1.1	0.495	0.361	VALID
Y1.2	0.583	0.361	VALID
Y1.3	0.446	0.361	VALID

Sumber:Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dari setiap variabel penelitian yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid, karena semua jumlah nilai $r_{hitung} >$ dari nilai $r_{tabel} = 0,361$ dan siap untuk disebarkan kepada responden ketika riset di lapangan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel yang tidak reliabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Jika nilai $\alpha > 0,6$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*), jika $\alpha > 0,80$ mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat atau ada pula yang

memaknakkannya sebagai berikut :

1. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna.
2. Jika α antara 0,60 – 0,90 maka reliabilitas tinggi.
3. Jika α antara 0,50 – 0,60 maka reliabilitas moderat.
4. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah.

Apabila hasil pengujian menunjukkan reliabilitas yang rendah maka butir-butir pertanyaan dalam kuisioner harus diperbaiki mutunya karena dinilai tidak mampu menghasilkan data yang konsisten. Berikut adalah hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alph	Kesimpulan
X1	0.829	RELIABEL
X2	0.864	RELIABEL
X3	0.854	RELIABEL
Y	0.688	RELIABEL

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (2018)

Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai keseluruhan setiap variabel *cronbach's alpha* > dari 0.60 maka konstruk pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2014).

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dipahami dan diinterupsiikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan.

Sugiyono (2012), analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh sumber terkumpul menggunakan statistik. Sugiyono (2012), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian adalah tabel distribusi frekuensi, rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum dan standard deviasi. Dari hasil statistik deskriptif tersebut maka akan terlihat pengaruh dari variabel-variabel yang menjadi bahan penelitian tersebut.

1. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel dependent disebut homoskedastisitas.

Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

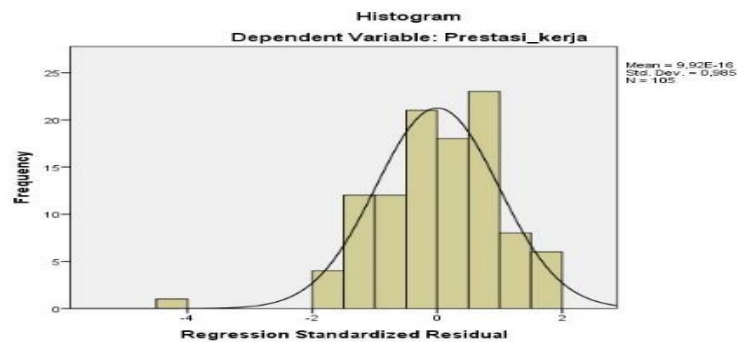
Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas
- VIF > 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

HASIL

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja. Seluruh variabel tersebut di uji pengaruhnya masing-masing untuk mendapatkan hasil kesimpulannya lewat beberapa tahap proses pengujian.

Uji Normalitas

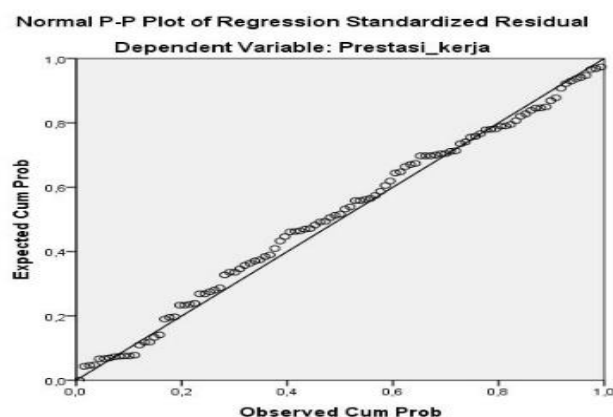


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tersebut dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data mengikuti atau mendekati distribusi normal dengan data berbentuk lonceng, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat garis yang mengikuti titik berbentuk lonceng, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Berdasarkan tersebut dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data tersebut yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov Test

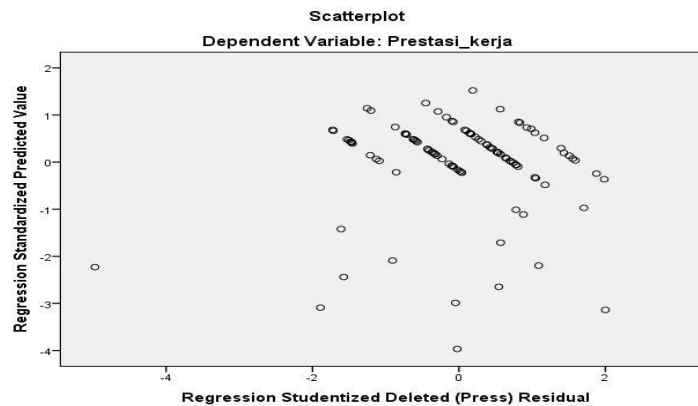


Gambar 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**Tabel 3. Hasil Uji**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11505224
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Negative	,042
	Positive	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel tersebut terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200 ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan plot data yang diproses dari hasil perhitungan SPSS pada gambar terlihat bahwa sebaran data tidak mengumpul pada satu sudut/bagian saja melainkan sebaran data menyebar pada keseluruhan bagian. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data, sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini homogen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandart Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,371	1,332		1,029	,306		
Disiplin_kerja	,126	,061	,237	2,052	,043	,395	2,543
Kompensasi	,020	,071	,028	,287	,775	,543	1,843
Lingkungan_kerja	,283	,062	,478	4,672	,000	,479	2,088

a. Dependent Variabel : Prestasi_kerja

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) berupa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan variabel terikat (Y) berupa Prestasi Kerja pada PT. Nindya Karya (Persero), maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis

menggunakan bantuan program software SPSS (*statistik product and service solution*) versi 23 dari tabel *coefficient* maka dihasilkan output sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandart Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	1,371	1,332	1,029	1,029	,306
Disiplin_kerja	,126	,061	2,052	2,052	,043
Kompensasi	,020	,071	,287	,287	,775
Lingkungan_kerja	,283	,062	4,672	4,672	,000

a. Dependent Variabel : Prestasi_kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.13 kolom *Unstandardized Coeffisien* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,371 + 0,126 X_1 + 0,020 X_2 + 0,283 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 1,371. ini memiliki arti bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan maka prestasi kerja pada PT. Nindya Kerja (Persero) (Y) sebesar 1,371.
2. Koefisien $X_1 = 0,126$. Variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Nindya Karya (Persero) dengan koefisien regresi sebesar 0,126. Ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,126.
3. Koefisien $X_2 = 0,020$. Variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja PT. Nindya Karya (Persero) dengan koefisien regresi sebesar 0,020. Ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,020.
4. Koefisien $X_3 = 0,283$. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja PT. Nindya Karya (Persero) dengan koefisien regresi sebesar 0,283. Ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,283.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *summer^b* model dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0.5 karena nilai *R Square* berkisar antar 0 sampai 1.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,686 ^a	,470	,455	1,131	2,168

a. Predictors : (Constant), Lingkungan_kerja, Disiplin_kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable : Prestasi_kerja

Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinasi pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa :

1. $R = 0,686$ berarti hubungan (*relation*) antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 68,6% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.

2. *Adjusted R Square* sebesar 0,455 berarti 45,5% faktor-faktor prestasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 54,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 1,131. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANNOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	114,883	3	38,294	29,911	,000 ^b
Residual	129,308	101	1,280		
Total	244,190	104			

a. Prediction : (Constant), Lingkungan_kerja, Disiplin_kerja, Kompensasi

b. Dependet Variabel : Prestasi_kerja

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar 29,911 dengan Sig 0,000. Dengan mencari pada Tabel F, dengan $df_1=3$ dan $df_2=101$, diperoleh nilai F_{tabel} . Dengan kondisi F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($29,911 > 2,46$) dengan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulan dapat diambil adalah menolak H_0 yang berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan adalah positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa prestasi kerja pada PT. Nindya Karya (Persero).
2. Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 114,883 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 129,308.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandart Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	1,371	1,332	1,029	1,029	,306
Disiplin_kerja	,126	,061	2,052	2,052	,043
Kompensasi	,020	,071	,287	,287	,775
Lingkungan_kerja	,283	,062	4,672	4,672	,000

a. Dependent Variabel : Prestasi_kerja

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 2,052 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,043. Hipotesis H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,052 > 1,983$) yang artinya jika ditingkatkan variabel disiplin kerja (X_1) akan meningkatkan prestasi kerja (Y).

2. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,287 berpengaruh secara positif dan tidak signifikan sebesar 0,775. Hipotesis H_0 diterima karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,287 < 1,983$) yang artinya jika ditingkatkan variabel kompensasi (X_2) akan meningkatkan prestasi kerja (Y) dan jika tidak ditingkatkan variabel kompensasi (X_2) maka prestasi kerja (Y) tidak meningkat.
3. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 4,672 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,000. Hipotesis H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,672 > 1,983$) yang artinya jika ditingkatkan lingkungan kerja (X_3) maka meningkatkan prestasi kerja (Y).
4. Konstanta sebesar 1,862 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka prestasi kerja tetap sebesar 1,862.
5. Berdasarkan hasil output uji t maka rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,371 + 0,126 X_1 + 0,020 X_2 + 0,283 X_3 + e$$

KESIMPULAN

Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Nindya Karya (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja karena untuk mendapatkan hasil kerja yang baik seorang karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan yang tinggi dicerminkan oleh seorang karyawan yang selalu menjaga kehadiran, tepat waktu serta menjaga kerapian dan memiliki sikap sopan santun.

Variabel kompensasi (X_2) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Nindya Karya (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Nindya Karya (Persero) memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan karena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah setimpal dengan posisi jabatan yang dijalankan oleh setiap karyawan dan kompensasi tak hanya tentang gaji tetapi juga termasuk uang bonus, uang lembur, insentif, dan komisi. Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan dan waktu yang mereka korbankan untuk mengerjakan tugas dari perusahaan dapat dihargai dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan tidak selalu meningkatkan prestasi kerja karena pada saat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menurut karyawan tidak setimpal dengan apa yang sudah dikerjakan maka akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja.

Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Nindya Karya (Persero). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak positif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja para karyawan, namun lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja. Lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan dapat meningkatkan hasil kinerja. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F memperlihatkan nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($29,911 > 2,46$) dengan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulan dapat diambil adalah menolak H_0 yang berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan adalah positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa prestasi kerja pada PT. Nindya Karya (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurrahmat, Fathoni, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- [2] Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Gie Liang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Hartatik Puji Indah. 2014. **Mengembangkan SDM**. Jogjakarta: Laksana.
- [8] Handoko T.Hani. 2012. **Manajemen Personalia dengan Sumber Daya Manusia**. Yohyakarta: BPEE.
- [9] Herlina, Haturiningsih, dkk. 2014. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**. Jurnal Administrative Reform. Volume 2. Nomor 4. ISSN 2338-7637.
- [10] Husein Umar. 2008. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [11] Ishak, Hendri Tanjung dan Arek. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Trisakti: Jakarta.
- [12] Kadarisman. 2014. **Manajemen Kompensasi**. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali.
- [13] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [14] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [15] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [17] Ma'arif Syamsul, Kartika Lindawati. 2012. **Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Bogor: IPB.
- [18] Marwansyah, Mukaram. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- [19] Munandar, Kartika, dkk. 2014. **Pengantar Manajemen**. Bogor: IPB.
- [20] Nawawi Ismail. 2013. **Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja**. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- [21] Niti Seminto, Alex. S. 2011. **Manajemen Personalia**. Ghalia: Bandung.
- [22] Priyatno, Duwi. 2010. **Paham Analisa Data Dengan SPSS**. Yogyakarta: Mediakom.
- [23] Samsuddin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka Setia.
- [24] Sarwono Jonathan. 2017. **Mengenal Prosedur-Prosedur Populer Dalam SPSS 23**. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- [25] Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). PENGARUH SEMANGAT KERJA, KEJELASAN PERAN, FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS POTENSI UTAMA. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 2(1), 01-14.
- [26] Sastrohadiwiryo Siswanto. 2012. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [27] Sedamayanti, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- [28] Sutrisno edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya ManusiaI**. Jakarta: Kencana.
- [29] Supomo, Bambang, dkk. 2006. **Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen**. Cetakan kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [30] Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- [31] Ulfatin Nurul, Triwiyanto Teguh. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan**. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [32] Wukir. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah**. Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.
- [33] Widodo Suparno, Eko. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [34] Yani. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- [35] Sari, T. N. (2019). BAGAIMANA KOMPENSASI MEMPENGARUHI MOTIVASI DAN KINERJA GURU. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(1), 48-57.

Internet :

- [36] <http://informasitips.com/masalah-masalah-di-tempat-kerja-dan-solusi-mengatasinya>.
[37] <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html>