
Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 Pada PT. AXZ Semarang

Siti Abdillah Nurhidayah¹, Eva Mauliana², Fitria Yuni Astuti³

Universitas Selamat Sri

(¹)st.abdillah20@gmail.com, (²)maulianaeva@gmail.com, (³)zefrea12@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 07 Agustus 2023

Disetujui pada 11 Agustus 2022

Dipublikasikan pada 29 Agustus 2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan teknik pengambilan data penelitian melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu random sampling, dengan jumlah populasi 536 karyawan dan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 86 karyawan sebagai sampel. Hasil uji signifikan parsial (uji statistik t) dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan : 1) Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Kompensasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil uji signifikan simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), kompensasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang.

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling awal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan yang bertujuan untuk membentuk SDM yang lebih baik. (Setiyati & Hikmawati, 2019). Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan produktifitas dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan yang bekerja didalamnya. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik

dan benar.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja, komitmen, dukungan, evaluasi, kompensasi, lingkungan dan kemampuan. Salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang diterapkan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT AXZ Indonesia merupakan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang bergerak dibidang manufaktur furniture instrument music, wood working dan plastic injection. Karena sebagai perusahaan yang berfokus dibidang produksi, maka sebagian besar jumlah karyawan di PT AXZ Indonesia yaitu ada dibagian produksi. Untuk menunjang kualitas produksi dan kepuasan pelanggan akan produk yang dihasilkan untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil, berkualitas dan disiplin dalam bekerja. Kebijakan kompensasi yang diterapkan selama ini sudah tepat dan baik, akan tetapi masih ditemukan karyawan belum memanfaatkan dengan baik kompensasi yang diberikan perusahaan berkaitan dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan karena masih ditemukan karyawan yang belum disiplin.

Salah satu contoh yaitu dalam rangka mengurangi penyebaran penyakit Covid-19 PT AXZ Indonesia Semarang memberikan peraturan kepada karyawan untuk menggunakan masker sesuai dengan peraturan perusahaan yaitu menggunakan masker min 4 ply atau < 4 ply = 2 lapis, akan tetapi masih ditemui karyawan yang menggunakan masker 3 ply atau 1 lapis. Selain itu PT AXZ Indonesia juga menyediakan bus antar jemput karyawan yang jam keberangkatannya sudah disesuaikan dengan jam kerja karyawan, akan tetapi masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal seperti ini tentunya sangat mengganggu kelancaran dan efisiensi waktu produktivitas di perusahaan.

LANDASAN TEORI

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan yang di kemukakan oleh Locke (1978). Teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja karyawan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi terhadapnya akan mempengaruhi kerjanya. *Goal setting theory* menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan hasil kinerjayang dicapai oleh suatu Perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Mangkunegara, 2013). Karyawan dalam pekerjaannya dan dapat bersikap baik dalam menghadapi situasi kerja sehingga karyawan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga terdapat kompensasi serta lingkungan kerja.

Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013). Menurut (Sutoyo, 2016) 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

METODE

Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Metode pengambilan sample kali ini yang diambil adalah dengan cara *random sampling* atau yang biasa disebut dengan istilah teknik acak sederhana. Menurut (Sugiyono, 2001) teknik *sample random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Populasi dalam penelitian ini pada bulan juni adalah 536 karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin :

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

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 85,21 dibulatkan menjadi 86 orang yang akan diambil secara acak pada jumlah populasi yang ada.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik untuk menguji model regresi berdistribusi normal, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan Analisis Regresi Linear Berganda, kemudian uji regresi linier berganda, uji hipotesis (koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak . Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24608257
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.039
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 1 Uji Normalitas dilihat dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas dengan sig 0,05, terlihat nilai Asymp. Sig memiliki nilai 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi di antara variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas .

Deteksi terhadap ada tidaknya terjadi multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dan dapat juga dilihat dari nilai Tolerance serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance value > 0,10 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas (Sujarweni, 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.362	2.237		2.397	.019		
	Disiplin Kerja	.272	.086	.314	3.175	.002	.541	1.849
	Kompensasi Kerja	.434	.091	.419	4.751	.000	.683	1.465

Lingkungan Kerja	.120	.071	.160	1.703	.092	.602	1.660
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen > 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen < 10,00, yang ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* untuk disiplin kerja sebesar 0,541, kompensasi kerja sebesar 0,683, dan lingkungan kerja sebesar 0,602. Serta nilai VIF untuk disiplin kerja sebesar 1,849, kompensasi kerja sebesar 1,465, dan lingkungan kerja sebesar 1,660.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dapat dikatakan bebas dari problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali imam, 2013). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas .

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas berdasarkan *uji glejser* adalah jika signifikansi > 0,5 maka terjadi homokedastisitas, sebaliknya jika signifikansi < 0,5 maka terjadi heretoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas mengguankan *uji glejser* dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.247	1.322		3.212	.002
	Disiplin Kerja	-.068	.051	-.196	-1.354	.179
	Kompensasi Kerja	-.075	.054	-.178	-1.383	.170
	Lingkungan Kerja	.032	.042	.105	.770	.444

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa nilai signifikan semua variabel independen > 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan untuk disiplin kerja sebesar 0,179, kompensasi kerja sebesar 0,170, dan lingkungan kerja sebesar 0,444.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi

ganda, karena jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono, 2018). Mengingat dalam penelitian ini variabel (X) memiliki tiga prediktor, maka digunakan persamaan regresi linier berganda. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Kompensasi Kerja
- X₃ = Lingkungan Kerja
- β = Koefisien Regresi
- e = Error

Tabel 4
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.362	2.237		2.397	.019
	Disiplin Kerja	.272	.086	.314	3.175	.002
	Kompensasi Kerja	.434	.091	.419	4.751	.000
	Lingkungan Kerja	.120	.071	.160	1.703	.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23,2022

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 23,0 didapat :

- $\beta = 5,362$
- $\beta_1 = 0,272$
- $\beta_2 = 0,434$
- $\beta_3 = 0,120$

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,362 + 0,272X_1 + 0,434X_2 + 0,120X_3 + e$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,362 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila semua variabel independent yaitu kompensasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) dalam bernilai nol, maka kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang tetap bernilai 5,362.
2. Nilai disiplin kerja (X₁) sebesar 0,272. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 27,2% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.

3. Nilai kompensasi kerja (X_2) sebesar 0,434. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi kerja ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 43,4% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.
4. Nilai lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,129. Dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 12,0% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain bernilai konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Kuncoro, 2011). Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali imam, 2013).

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.549	1.26867

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Kompensasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 23, 2022

Terlihat pada tabel 5 diatas, angka *Adjusted R Square* adalah 0,549. Hal ini berarti 54,9% variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 54,9\% = 45,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Secara Parsial (t)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali imam, 2013). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.362	2.237		2.397	.019
Disiplin Kerja	.272	.086	.314	3.175	.002
Kompensasi Kerja	.434	.091	.419	4.751	.000
Lingkungan Kerja	.120	.071	.160	1.703	.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 23,2022

Berdasarkan tabel 6 di atas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui perhitungan yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Nilai t_{hitung} 3,175 > t_{tabel} 1,989. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Sehingga **Hipotesis H1 diterima**.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui perhitungan yang diperoleh untuk variabel kompensasi kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai t_{hitung} 4,751 > t_{tabel} 1,989. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Sehingga **Hipotesis H2 diterima**.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui perhitungan diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X_3) dengan signifikansi sebesar 0,092 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,092 > 0,05$). Nilai t_{hitung} 1,703 < t_{tabel} 1,989. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Sehingga **Hipotesis H3 ditolak**.

Hasil Uji Statistik Secara Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali imam, 2013). Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.321	3	57.107	35.481	.000 ^b
	Residual	131.981	82	1.610		
	Total	303.302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Output SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 7 Uji F hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,000^b. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai $F_{hitung} 35,481 > F_{tabel} 2,71$. Dengan demikian H_a di terima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas disiplin kerja (X_1), kompensasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat di terima atau berpengaruh. **Hipotesis H4 diterima.**

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) pada tabel 6 mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang menyatakan hasil pengujian yang menunjukan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,175 > 1,989$), dengan nilai $t_{hitung} 3,175$ dan $t_{tabel} 1,989$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya hipotesis 1 adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Islami et al., 2019) (Wibowo & Adilla, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) pada table 6 mengenai pengaruh antara Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang menyatakan hasil pengujian yang menunjukan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,751 > 1,989$), dengan nilai $t_{hitung} 4,751$ dan $t_{tabel} 1,989$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya hipotesis 1 adalah variabel kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wairooy, 2017) (Syamsir et al., 2018) menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 PT AXZ Indonesia Semarang

Berdasarkan hasil uji persial (uji t) pada tabel 6 mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang menyatakan hasil pengujian yang menunjukkan perbandingan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($1,703 < 1,989$), dengan nilai t_{hitung} 1,703 dan t_{tabel} 1,989. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suherdiningsih & Rokhman, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang. Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, pemeriksaan absensi dan sosialisasi secara langsung dari pimpinan terhadap karyawan tentang ketaatan terhadap peraturan perusahaan merupakan hal yang harus lebih diperhatikan lagi untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan produksi 5 PT AXZ Indonesia Semarang.
 - b. Kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, peningkatan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tentunya dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan kinerja karyawan produksi 5 PT AXZ Indonesia Semarang.
 - c. Dalam Lingkungan Kerja tata ruang yang baik dan penambahan pemasangan alat peredam suara untuk mengurangi suara bising juga perlu diperhatikan guna dapat mempermudah karyawan dalam melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja perihal pekerjaan. Keamanan yang baik dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mengurangi tingkat resiko kecelakaan kerja karyawan bagian produksi 5 pada PT AXZ Indonesia Semarang.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Banyaknya jumlah populasi dan sampel dapat digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih obyektif dan menyeluruh. Salah satu cara untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik

adalah dengan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber/referensi dan menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja saja, tetapi masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kerjasama, kemampuan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lainnya. Dalam hal ini penulis mengharapkan penelitian selanjutnya mengkaji tentang variabel motivasi kerja, karena motivasi kerja pada awalnya bersumber dari diri seseorang dan dari luar seperti pengaruh dan dorongan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dengan motivasi yang kuat/peningkatan motivasi, maka akan membuahkan hasil kinerja yang baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. (Edisi ketu). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- Islami, A. D., Rahayu, U., & Aditya, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar. *Jurnal Keperawatan 'AISYIYAH*, 6(1), 57–65. <http://journal.stikes-aisyiyahbandung.ac.id/index.php/jka/article/view/106/76>
- Kuncoro. (2011). *Metode kuantitatif*. Sekolah Tinggi Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Sugiyono. (2001). *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV.Alfabeta.
- Suherdiningsih, V. V., & Rokhman, N. (2020). Cakrawangsa bisnis. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 17–28.
- Sutoyo. (2016). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Wairooy, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. 4, 1.

Wibowo, M. W., & Adilla, I. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pos kota jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 215–225. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55626-2>