

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLSEK DUKUH PAKIS SURABAYA

Ninda Pramestya Budianto

Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya

Nindapramestya1748@gmail.com

Abstract

The source of a company's success in producing high performance is a qualified workforce and has adequate work effectiveness. The potential of human resources has a very important role as actors directly involved in the current industrial development process. The performance of employees who produce products with good quality and quantity in accordance with standards will gain public trust.

In this study, the authors used quantitative research methods. The place of this research was carried out at the POLSEK Dukuh Pakis Surabaya and the time of the research was carried out in March 2022 until it was finished. Data analysis tools in this study used validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test, and analysis of determination (R²). The sampling method used probability sampling and non-probability sampling. The number of samples studied were 57 respondents.

The results showed that compensation had a significant effect on the performance of the employees of the Dukuh Pakis Surabaya Police. The work environment has a significant effect on the performance of the Dukuh Pakis Surabaya Police. Work discipline has a significant effect on the performance of the employees of the Dukuh Pakis Surabaya Police. Compensation, work environment, and work discipline simultaneously have a significant influence on the performance of the employees of the Dukuh Pakis Surabaya Police. Based on the results of the coefficient of determination (R²) in the Adjusted R Square column of 0.426 or (42.6%) it means that the performance variable (Y) can be explained by compensation (x₁), work environment (x₂) and work discipline (x₃). Meanwhile (51.4%) can be explained by variables other than compensation, work environment, and work discipline.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Discipline, and Performance*

PENDAHULUAN

Realita yang terjadi dilapangan akhir-akhir ini mengenai problematika organisasi atau perusahaan sering muncul. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi diperlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya ilmu pengetahuan atau teknologi. Berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan asset paling penting bagi organisasi yang akan menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya menuju pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016:70) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan dalam hal ini organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan, 2016:18).

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Golung (2013:815) menyebutkan kompensasi dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk memotivasi karyawan supaya kinerjanya meningkat.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang pegawai merasa rileks dan tenang, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Organisasi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Disamping itu, kemungkinan ada hal-hal disekitar pekerja yang di anggap tidak berpengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan, tetapi pada suatu saat terbukti bahwa hal itu berpengaruh, bahkan cukup besar pengaruhnya. Kurangnya fasilitas yang diberikan pada Polsek Dukuh Pakis Surabaya, seperti penerangan, ruang kerja yang kurang nyaman, peralatan kerja yang kurang lengkap.

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar

pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar.

Hal terakhir yang mempengaruhi menurunnya kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Sastrohardiwiryo Siswanto (2018:133) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya..

Penelitian dari Joyce Lopian (2015) hasil dari uji hipotesis ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Disiplin kerja juga merupakan variable dominan atau yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variable lainnya dalam model penelitian ini. Hasil penelitian dari Yanti Komala Sari (2015) membuktikan aspek disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung lebih kecil dari uji t-tabel dengan demikian disiplin tidak mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (Golung, 2013:811). Menurut Wirawan (2012:6) tenaga kerja yang baik merupakan salah satu masukan dari atau kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Polsek Dukuh Pakis”**.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut (Ricardianto Prasadja 2018, 15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Suparyadi (2015:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Kompensasi

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh buruh

Menurut Nawawi (2016:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung
2. Kompensasi tidak langsung

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2018:105) antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
3. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.
6. Biaya Hidup/ *Cost of Living*.
7. Posisi Jabatan Karyawan.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2015:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2014:97), Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Ardana (2012:70) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan.

Menurut Farida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hubungan sosial
2. Kelembaban
3. Bau
4. Siklus udara
5. Penerangan
6. Keamanan
7. Getaran mekanis

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan. Jenis disiplin kerja Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2016:129-130) sebagai berikut:

1. Disiplin preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif

Menurut Keith Davis dalam A.A Anwar Mangkunegara (2016:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam Kerja
2. Izin Karyawan
3. Absensi Karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:84), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”.

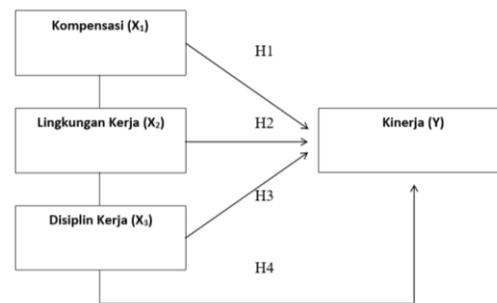
Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2017:188), "kinerja adalah hasil dari suatu

proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2015:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Inisiatif

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai POLSEK Dukuh Pakis Surabaya.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai POLSEK Dukuh Pakis Surabaya.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai POLSEK Dukuh Pakis Surabaya.

H4: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai POLSEK Dukuh Pakis Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode

penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, Alat yang digunakan untuk menganalisis adalah SPSS.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di POLSEK Dukuh Pakis Surabaya dan waktu penelitian pada bulan Maret - Juli 2022 .

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data primer kuantitatif .Yaitu data yang berbentuk survey maupun kuisisioner. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer menurut sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan wawancara, observasi dan kuisisioner

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di POLSEK Dukuh Pakis Surabaya.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini adalah penelitian populasi karena sampel diambil dari semua populasi yang berjumlah 57 pegawai POLSEK Dukuh Pakis Surabaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Kompensasi (X1)

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012:121) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu:

- a. Upah
- b. Insetif
- c. Tunjangan
- d. Gaji
- e. Pensiun

Lingkungan Kerja (X-2)

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penitilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaan
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara

Disiplin Kerja (X3)

Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Indikator Disiplin Kerja Menurut H. Malayu Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan kemampuan
- b. Tingkat Kewaspadaan Karyawan
- c. Ketaatan pada Standart Kerja
- d. Ketaatan pada Peraturan Kerja
- e. Etika Kerja

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Afandi (2018:84), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau

dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”.

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja
- d. Kerja sama

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Instrumen

Uji Validitas

. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product time yang dikemukakan oleh (Arikunto, 201), yaitu: Dalam hal ini koefisien korelasi memiliki nilai signifikan, kurang dari 5% (tingkat signifikan) menunjukkan bahwa laporan tersebut valid sebagai indikator Dasar analisis yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011).

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

- a. Jika r hitung $>$ r table maka butir atau variable tersebut valid
- b. Jika r hitung $<$ r table maka butir atau variable tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas melibatkan penentuan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas struktur dilakukan untuk mengukur apakah struktur tersebut reliabel (Ghozali, 2012). Dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $>$ 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti

apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan metode uji *Kolmogorov Smirnov* dua arah dengan ketentuan jika nilai signifikan $>$ 0,05 maka variabel berdistribusi normal begtu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*.

Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka kondisi ini disebut homokedastisitas dan jika berbeda kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Y) dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari besarnya *Adjusted R Square*.

Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan terhadap kepuasan kerja. Pengujian dalam uji t menurut (Sugiyono 2017:184) adalah sebagai berikut :

H0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 = ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dalam uji F menurut (Sugiyono 2017:192) adalah sebagai berikut :

H0 = secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 = secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	Ket.
Kompensasi	P1-P5	> 0,260	Valid
Lingkungan Kerja	P1-P7		
Disiplin Kerja	P1-P6		
Kinerja	P1-P6		

Sumber: Output SPSS 22

Nilai r_{tabel} yaitu 0.260. keseluruhan hasil uji validitas dinyatakan valid karena $r_{hitung} >$ daripada r_{tabel} . , berarti bahwa secara keseluruhan variabel valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Alpha Cronbach	Ket.
Kompensasi	P1-P5	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	P1-P7		
Disiplin Kerja	P1-P6		
Kinerja	P1-P6		

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach alpha lebih dari 0,60

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36976050
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.102
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,058 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi secara normal.

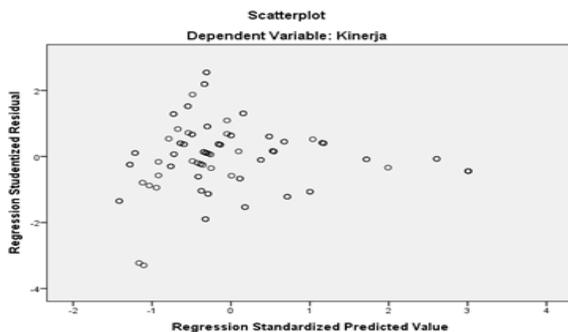
Multikolinieritas

Variabel Independent	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,892	1.121
Lingkungan Kerja	0,800	1.249
Motivasi Kerja	0,835	1.197

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil setiap variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Disiplin Kerja (X_3) mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinieritas.

Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.843	2.500		2.737	.008		
Kompensasi	.393	.114	.358	3.435	.001	.892	1.121
Lingkungan_Kerja	.173	.076	.250	2.275	.027	.800	1.249
Disiplin_Kerja	.281	.089	.342	3.178	.002	.835	1.197

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 22

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,843 + 0,393X_1 + 0,173X_2 + 0,281X_3$$

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 6,833. Artinya jika nilai variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja dianggap sama dengan nol, maka nilai variabel Kinerja sebesar 6,843.
2. Nilai koefisien Kompensasi (β_1) sebesar 0,393 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,393 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β_2) sebesar 0,173 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,173 dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.
4. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (β_3) sebesar 0,281 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,281

dengan asumsi variabel lain sama dengan nol.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.843	2.500		2.737	.008
Kompensasi	.393	.114	.358	3.435	.001
Lingkungan_Kerja	.173	.076	.250	2.275	.027
Disiplin_Kerja	.281	.089	.342	3.178	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 22

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

1. Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,001 < 0,05$ artinya H_1 diterima. Diperoleh t hitung sebesar $3,435 > t$ tabel $1,674$ artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.
2. Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,027 < 0,05$ artinya H_2 diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,275 > t$ tabel $1,674$ artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.
3. Hipotesis 3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,002 < 0,05$ artinya H_3 diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar $3,178 > t$ tabel $1,674$ artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	297.447	3	99.149	16.710	.000 ^b
Residual	314.483	53	5.934		
Total	611.930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi, Lingkungan_Kerja

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel diatas maka:

1. Hipotesis 4: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai F hitung sebesar $16,710 > F$ tabel $2,39$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya H_4 diterima. Dengan demikian artinya variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.443	.426	2.510	1.640

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 22

Hasil dari Perhitungan SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square = $0,426$ yang berarti bahwa variasi atau naik turunnya variabel kinerja karyawan sebesar $42,6\%$ dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan sisanya $51,4\%$ dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil olah data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,435 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 1,674 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Polsek Dukuh Pakis Surabaya. Positif yang dimaksud adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat yang positif. Jika pemberian kompensasi memuaskan maka akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika variabel kompensasi mengalami penurunan maka variabel kinerja pegawai juga akan menurun.

Kompensasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan maka akan menyebabkan berbagai masalah diri karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan harapannya maka pekerjaan karyawan akan menjadi lebih baik dan hasil kinerja bisa maksimal serta kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Rini, Dibyantor, M. Ihsan ardianto (2014) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil olah data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung

variabel lingkungan kerja sebesar 2,275 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 1,674 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polsek Dukuh Pakis Surabaya.

Menurut Mangkunegara (2016:105), bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lyta Lestary dan Harmon (2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil olah data dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,178 lebih besar dibandingkan nilai t tabel yang sebesar 1,674 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polsek Dukuh Pakis Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Narmodo dan Wajdi (2016),

dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi. Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%, sedangkan 43,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil olah data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 16,710 lebih besar dibandingkan nilai F tabel yang sebesar 2,39 dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polsek Dukuh Pakis Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestariani, Made Sukartha Tahun 2015, dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Personel Polisi di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 1)Variabel fungsi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 2)Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 3)Variabel fungsi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 4)Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Polsek Dukuh Pakis Surabaya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Polsek Dukuh Pakis Surabaya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Polsek Dukuh Pakis Surabaya.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Polsek Dukuh Pakis Surabaya.
4. Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Polsek Dukuh Pakis Surabaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi Polsek Dukuh Pakis dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi obyek penelitian

Polsek Dukuh Pakis Surabaya dalam melayani masyarakat hendaknya lebih meningkatkan kinerja pegawainya agar pelayanannya menjadi lebih baik. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Polsek Dukuh Pakis Surabaya tersebut diperoleh data :

- a. Pemberian kompensasi terhadap para pegawai sudah sesuai dengan kriteria dan juga dimaksimalkan lagi, mengingat

bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

- b. Hendaknya lingkungan kerja perlu diperhatikan sebaik mungkin agar kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan para pegawai mampu dalam menjalankan pekerjaan maupun tugasnya. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja.
- c. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, pemeriksaan absensi pegawai dan ketaatan terhadap peraturan merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana yang lebih kondusif serta dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai Polsek Dukuh Pakis adalah jika para pegawai mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, serta dapat menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan di Polsek Dukuh Pakis Surabaya yang hanya mencakup tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sehingga penelitian selanjutnya disarankan dengan menambahkan atau melibatkan variabel lain yang memengaruhi kinerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafafa Publishing.

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.

Arif Yusuf Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Farida, umi, 2016. *Manajemen sumber daya manusia II, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas Ekonomi*.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Golung, Hana D. 2013. *Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado*. *Jurnal EMBA vol. 1*.

Hamali, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Joyce Lopian. 2016. *Analisis Green Product Dan Green Marketing Strategy Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Di Manado Town Square*. *Jurnal EMBA, Vol 4 No 1. Hal 33-44*.

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- M. Ihsan Ardianto. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya Vol 12, No 2, hal.1-11*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rini, Dibyantoro, M. Ihsan ardianto *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang) Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya*.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo Siswanto. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240*.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Yanti Komala Sari "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai" Vol. Vi No. 2 Mei 201 *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis xviii*.