

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERHUTANI KPH MOJOKERTO

Miftachul Jannah¹

Yulyar Kartika Wijayanti, MM²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : miftachuljannah249@gmail.com

yulyar@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The success of the running of a company is not only influenced by the organizational structure or profits earned. But it is also influenced by the human resources in it. Human resources are the driving force behind the company's operations. It is the performance of human resources that can make the company achieve the desired goals. With influencing factors can improve performance. One of them is work discipline, work environment and compensation. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work environment and compensation on the performance of the employees of the Perhutani KPH Mojokerto Office. The type of research used in this research is quantitative. The method of data collection was done through a questionnaire with a sample of 59 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression while the hypothesis testing used the F test and t test. The results showed that work discipline has an effect on employee performance as evidenced by the t test which shows a significant value of $0.004 < 0.05$, the work environment has an effect on employee performance as evidenced by the t test y which shows a significance of $0.000 < 0.05$, and compensation has an effect on performance. employees as evidenced by the t-test shows a significance value of $0.014 < 0.05$. The results also show that work discipline, work environment and compensation have a joint effect on employee performance as evidenced by the F test which shows a significance value of 0.000 (below 0.05) of 99.185. Based on the level of significance, it can be concluded that the variable (X) which consists of work discipline, work environment, and compensation together has an effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini teknologi semakin berkembang. Sumber daya manusia dituntut dapat mengikuti

perkembangan yang semakin canggih. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya

manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh seseorang secara produktif dan memadai sehingga (tujuan) dengan organisasi, karyawan dan masyarakat diperkuat.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah Disiplin kerja. Dalam setiap perusahaan masing-masing memiliki aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat penting bagi perkembangan dan perbaikan organisasi dan juga karyawan itu sendiri. Agar karyawan dapat mendisiplinkan diri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan disiplin yang baik akan mencerminkan bagaimana besarnya tanggung jawab seorang karyawan dengan tugas yang di berikan oleh perusahaan. Kantor Perhutani KPH Mojokerto sendiri memiliki sistem kerja yang dimulai dari pukul 08:00 – 13.30 WIB.

Lingkungan kerja juga memiliki nilai yang sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang membuat karyawan rileks dan nyaman akan menimbulkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik dan membuat hasil yang baik. Lokasi kantor yang berdekatan dengan area perdagangan publik, yang memungkinkan lingkungan kerja dapat mendukung aktifitas dan kenyamanan karyawan.

Kompensasi juga merupakan hal penting yang dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Karyawan menggunakan waktu, pengetahuan, tenaga tidak hanya untuk mengikatkan diri pada organisasi, namun ada tujuan yang berbeda untuk difokuskan, secara spesifik mengharapkan

kompensasi atau hadiah yang sebanding dengan pekerjaan mereka.

Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto?
4. Apakah Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto?

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia ialah suatu perencanaan, pengawasan, pengkoordinasian, penerapan serta terhadap pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, pengintegrasian, pemberian balas jasa, serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka menggapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sesuatu perilaku, mematuhi menghormati, menghargai serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melaksanakan serta tidak mengelak buat menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar wewenang, tugas, aturan- aturan yang diberikan kepada karyawan (Siswanto dalam Sopian, 2016).

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) Lingkungan kerja merupakan seluruh suatu yang terdapat disekeliling karyawan serta bisa pengaruhi pelaksanaan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan terdapatnya AC, penerangan yang cukup dan seterusnya.

Kompensasi

Menurut Handoko dalam Eddy Sutrisno (2011: 183) menerangkan kompensasi merupakan segala suatu yang diterima oleh karyawan selaku balas jasa akan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan

Bagi Ratundo serta Sacket(2012: 76) mendefinisikan Kinerja merupakan aktivitas yang mencakup seluruh aksi ataupun sikap yang dikontrol oleh orang serta berikan donasi pada pencapaian tujuan- tujuan industri.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel Disiplin Kerja dengan kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013: 193) disiplin merupakan daya guna utama aset manusia yang dimiliki dewan, mengingat semakin baik disiplin kerja seorang wakil maka semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antar Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat berbagai perkumpulan yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2013:23).

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Lyta Lestari dan Harmon yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi *Detail Part Manufactur* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antar Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan oleh Spencer dan Spencer (1993) dalam Moeheriono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dan kinerja sangat dekat dan penting, relevansinya ada dan kuat, terlepas dari apakah pekerja perlu mengembangkan kinerja lebih lanjut, mereka harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan kewajiban kerja mereka.

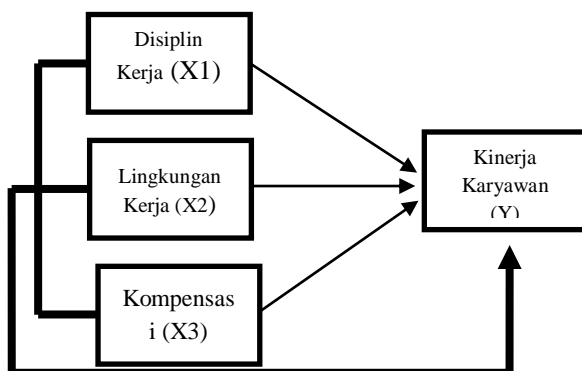
Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami (2016) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark kabupaten Bandung menyatakan bahwa kompensasi langsung dalam kategori baik, kompensasi tidak langsung dalam kategori baik, sedangkan hasil analisis verifikatif menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap

kinerja karyawan sebesar 0,619 atau 61,9% dan signifikan.

Hubungan Antar Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berguna untuk membuat karyawan menjadi bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya dan tetap mematuhi peraturan yang ada diperusahaan. Karyawan dan perusahaan akan menikmati manfaat yang dihasilkan. Lalu di lingkungan kerja yang nyaman aman dan kondusif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu karyawan dapat mendapatkan ide-ide lain untuk membuat perusahaan karyawan dan perusahaan berkembang. Dengan begitu karyawan juga akan menerima kompensasi atas kerja yang di lakukan. Sebagai salah satu penghargaan/reward supaya karyawan lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto

H3 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto

H4 : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif

Tempat dan Waktu

Penelitian dilakukan pada Kantor Perhutani KPH Mojokerto yang berlokasi di Jl. HOS Cokroaminoto No. 31, Mojokerto dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei – Juni 2021

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer diperoleh dengan membagikan kuisioner kepada karyawan .

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode asumsi klasik,

analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

TABEL 1
Uji Validitas

| Variabel | Indikator | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket. |
|------------------|-------------------|--------------|-------------|-------|
| Disiplin kerja | X _{1.1} | 0,525 | 0,256 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,278 | 0,256 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,684 | 0,256 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,769 | 0,256 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,751 | 0,256 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,457 | 0,256 | Valid |
| Lingkungan kerja | X _{2.1} | 0,659 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,643 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,731 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,651 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,700 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,581 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.7} | 0,531 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.8} | 0,714 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.9} | 0,714 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.10} | 0,618 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.11} | 0,773 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.12} | 0,697 | 0,256 | Valid |
| | X _{2.13} | 0,654 | 0,256 | Valid |
| Kompensasi | X _{3.1} | 0,631 | 0,256 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,610 | 0,256 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,647 | 0,256 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,781 | 0,256 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,516 | 0,256 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y _{1.1} | 0,720 | 0,256 | Valid |
| | Y _{1.2} | 0,584 | 0,256 | Valid |
| | Y _{1.3} | 0,644 | 0,256 | Valid |
| | Y _{1.4} | 0,602 | 0,256 | Valid |

Melihat tabel di atas, terlihat bahwa semua item pernyataan dari semua variabel

dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bermaksud untuk mengukur survei yang merupakan indikator suatu variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ atau lebih, maka instrumen tersebut dapat diterima (Sugiono, 2014).

Tabel 2
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Koefisien Alpha | Ket. |
|------------------|----------------|-----------------|----------|
| Disiplin kerja | 0,837 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan kerja | 0,920 | 0,6 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,835 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,816 | 0,6 | Reliabel |

Dilihat dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan lebih dari 0,6 sehingga tanggapan yang tepat diberikan oleh responden adalah dapat diandalkan/*reliable*.

Uji ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

| | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-------------------------------|--------------------------------|
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> | 1.103 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0.175 |

Pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan probabilitas (signifikansi) pengujian yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,175 dan menunjukkan bahwa informasi tersampaikan secara normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika ada hubungan antara faktor-faktor bebas. Bukti terukur yang dapat dikenali dari ada atau tidak adanya indikasi multikolinieritas dalam regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Kriteria dalam penelitian ini adalah apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

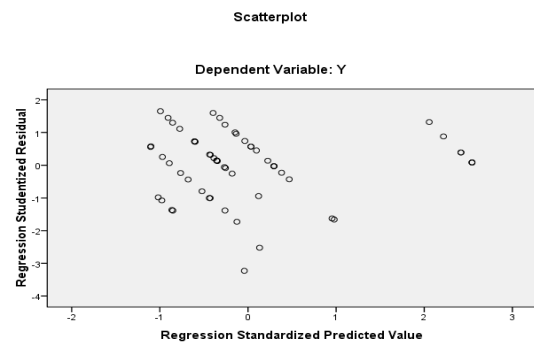
| Variabel | Colinnearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Disiplin kerja | 0,569 | 1,758 |
| Lingkungan kerja | 0,236 | 4,238 |
| Kompensasi | 0,245 | 4,077 |

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka semua variabel sudah memenuhi kriteria sudah ditetapkan, sehingga disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas pada model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi

terdapat perbedaan varians dari residual yang dimulai dari satu pengamatan kemudian ke pengamatan berikutnya. Dalam hal perbedaan residual yang dimulai dari satu pengamatan kemudian ke pengamatan berikutnya tetap, disebut homoskedastisitas, dan jika variance beragam disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang layak adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dengan melihat grafik scatterplot di atas, menunjukkan informasi tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada poros Y serta tidak ada suatu pola yang jelas pada penyebaran informasi tersebut. Hal ini memiliki arti tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0,088 | 0,233 | - | - | - |
| Disiplin kerja | 0,212 | 0,070 | 0,295 | 3,038 | 0,004 |
| Lingkungan kerja | 0,493 | 0,105 | 0,515 | 4,698 | 0,000 |
| Kompensasi | 0,275 | 0,108 | 0,273 | 2,539 | 0,014 |

$$Y = 0,088 + 0,212X_1 + 0,493X_2 + 0,275X_3$$

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Tabel 6

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .919 ^a | .844 | .835 | .19237 | 2.006 |

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber data

Koefisien Korelasi dan Simultan

Hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh nilai koefisien korelasi(R) yang berbeda yaitu sebesar 0,919, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel tersebut menunjukkan perolehan R² senilai 0,844 atau 84,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, tempat kerja, dan remunerasi sebesar 84,4%, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak disertakan dari model penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

| Variabel | T hitung | Sig. | Ket. |
|------------------|----------|-------|------------|
| Disiplin kerja | 3,038 | 0,004 | Signifikan |
| Lingkungan kerja | 4,698 | 0,000 | Signifikan |
| Kompensasi | 2,539 | 0,014 | Signifikan |

1. Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari perhitungan uji-t didapatkan tingkat signifikan variabel disiplin kerja sebesar 3,038 dengan sig. = 0,004 < = 0,05 (*level of significant*) maka, pada saat itu H₀ ditolak dan H_i diterima. Dengan begitu, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto.

2. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan uji-t mendapatkan tingkat signifikan variabel lingkungan kerja 4,698 dengan sig. = 0,000 < = 0,05 (tingkat kritis) H₀ ditolak dan H_i diterima. Dengan begitu, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto.

3. Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari perhitungan uji-t didapatkan tingkat signifikan variabel kompensasi sebesar 2,539 dengan sig. = 0,014 < α = 0,05 (tingkat besar) maka, pada saat itu H₀ ditolak dan H_i diterima. Dengan begitu, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto.

Uji F (Simultan)

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji F

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|-------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 11.011 | 3 | 3.670 | 99.185 | .000 ^a |
| Residual | 2.035 | 55 | .037 | | |
| Total | 13.047 | 58 | | | |

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

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel uji di atas dapat diketahui nilai F hitung yang ditentukan dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0,05) adalah 99,185. Dilihat dari tingkat signifikansinya, bahwa variabel (X) yang terdiri dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan(Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan uji statistik, uji t disiplin kerja. Nilai t hitung sebesar 3,038 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Jadi penelitian ini berlaku untuk menunjukkan hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013: 193) disiplin merupakan daya guna utama aset manusia yang dimiliki perusahaan, mengingat semakin baik disiplin kerja seorang wakil maka semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan. Hasil dari penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t lingkungan

kerja yang memperoleh t hitung sebesar 4,698 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi penelitian ini dibuktikan dengan menunjukkan hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2013:23). Hasil dari penelitian Lyta Lestari dan Harmon menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Divisi *Detail Part Manufactur* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif sedang dengan nilai 0,438 dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan kegiatan kerja dengan kondisi bermacam-macam dari lingkungan kerja yang dapat mengubah dan mempengaruhi penampilan setiap pekerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Sesuai Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga ahli dan dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Sangat mungkin beralasan bahwa lingkungan kerja yang memiliki kondisi alam yang baik dapat mengembangkan kapasitas pelaksanaan pekerja dalam melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dalam uji t, nilai t hitung adalah

2,539 dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$.

Seperti yang ditunjukkan oleh Spencer dan Spencer (1993) dalam Moeheriono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dan kinerja sangat dekat dan penting, relevansinya ada dan kuat, terlepas dari apakah pekerja perlu mengembangkan kinerja lebih lanjut, mereka harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan kewajiban kerja mereka. Hasil dari Penelitian Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung yang menyatakan bahwa kompensasi langsung dalam kategori yang dapat diterima, kompensasi tidak langsung berada dalam golongan yang dapat diterima, sedangkan hasil analisis verifikatif menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,619 atau 61,9% dan signifikan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan dari penelitian ini, secara teoritis dan praktis dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan atau bahan data untuk analisis yang berbeda yang akan mengarahkan eksplorasi serupa di kemudian hari diidentifikasi dengan pengembangan lebih lanjut.

2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk membantu pihak Perhutani PKH

Mojokerto dalam memperoleh data yang lebih baik terkait dengan peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto.
2. Bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto.
3. Bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto.
4. Bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Perhutani KPH Mojokerto.

Saran

Saran yang dapat diberikan antara lain untuk meningkatkan Kinerja karyawan adalah:

1. Bagi perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja supaya sesuai aturan perusahaan Perhutani KPH Mojokerto dapat tercapai.
2. Bagi perusahaan juga harus fokus pada lingkungan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang pas akan membuat karyawan merasa

- nyaman di tempat kerja yang pada akhirnya akan mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Bagi perusahaan dapat menunjang kinerja karyawan untuk semakin baik dengan program-program yang telah dilaksanakan.
 4. Bagi peneliti selanjutnya harus memiliki pilihan untuk menambahkan faktor-faktor lain yang belum terkonsentrasi dalam penelitian ini, misalnya, etos kerja, gaya kepemimpinan, punishment, dst. untuk mendapatkan hasil akhir yang diinginkan atas pemeriksaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferawati, A. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA | Vol. 5, No.1, (2017).
- Suryani, N. L. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. Jurnal Ilmiah JENIUS | Vol. 2, No. 2, Januari 2019.
- Lestari, L. Dan Harmon. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan*. Poli Teknik negeri Bandung. Jurnal Riset Bisnis & Investasi | Vol. 3, No. 2, Agustus 2017.
- Husain, B. A. 2018. *Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas, tahun. Universitas Pamulang. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (1 - 15).
- Riana, N. dan Fajri, K. dan Alsyauami, K. 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung*. Tourism Scientiic Journal | Volume 2 Nomor 1 Desember 2016.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 273–282.
- Ismayanti, Y. 2020. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Keperawatan RSI Muhammadiyah Mojokerto*. Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya. Januari 2020.
- Maghfirah, I. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2020. Diakses dari <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5078>
- Bayu. 2020. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian produksi UD. Pusaka Emas Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945. 2020
- Pratama, B. A. Dan Supriyatin. 2020. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya*.

- Sekolahh Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 1, Januari 2020.*
- Burhannudin, dan Zainul, M. dan Harlie, M. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Al Banjari, Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur* | Vol. 8 No. 2 | Juni 2019 | hal. 191 – 206. Diakses dari
- Arisman. 2018. *Perngaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Bandung. Universitas Pasundan, Bandung, 2018.*
- Liawandy, F dan Indarti, S dan Marzolina. 2014. *Pengaruh Disiplin kerja dan Linfkungan Kerja Teradap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Universitas Riau. Jurnal Jom FEKON* | Vol. 1 No. 2 | Oktober 2014.
- Nugraha, F. S. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. DIAN KENCANA PURI PRIM. Universtas Pasundaan, Bandung, 2016. Diakses dari <http://http://repository.unpas.ac.id/13234/>*
- Ganyang, M.T., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita.*
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua.* Bandung: Alfabeta
- Silabus. 2020. *Pengertian dan indikator disiplin kerja.* Diakses dari <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>
- Dwianto, A. S. dan Purnamasari, P. dan Tukini. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* | Vol 2 No 2, Juni 2019.
- Fachriyah, F. dan Wijayanti, Y. K. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Service PT. United Motors Centre Suzuki Ahmad Yani Surabaya. Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2021.*