

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POS KOTA JAKARTA**

**Mas Wahyu Wibowo dan Intan Adilla**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana  
maswahyuwibowo@mercubuana.ac.id,*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the influence of compensation, work discipline and physical work environment on employee performance in the Pos Kota Office Jakarta on 2017<sup>th</sup>. The result of the research by using primary data in the form of questionnaires to 102 employees in Pos Kota Office Jakarta with Probability Sampling (Simple Random Sampling) method. shows that the compensation, work discipline, and physical work environment showing a positive and significant impact on employee performance. There is a positive and significant influence between compensation, work discipline, and physical work environment seen from the analysis of comparative linear regression calculation has a regression coefficient of 0.273, the work discipline has a regression coefficient of 0.304 and the physical work environment has a regression coefficient of 0.403, it indicates that compensation, work discipline and a good physical work environment will improve the performance of Pos Kota Employee. The results shows that the compensation, work discipline, and physical work environment that has been given by Pos Kota Office has done well in accordance with their respective objectives and can be responded well by the employee. High performance of Pos Kota employee indicates that Pos Kota Office is able to control the work performance of Pos Kota employee based on the benefits received so Pos Kota employee are able to do the job according to their respective responsibilities*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Pos Kota Jakarta Tahun 2017. Hasil penelitian dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner kepada 102 karyawan di Pos Kota Jakarta dengan metode *Probability Sampling (Simple Random Sampling)* menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dilihat dari hasil analisis perhitungan regresi linier berganda kompensasi memiliki koefisien regresi 0,273, disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,304 dan lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi 0,403, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan Pos Kota Jakarta. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang sudah diberikan oleh Pos Kota sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan tujuannya masing-masing dan dapat direspon dengan baik oleh karyawan. Kinerja karyawan Pos Kota yang cukup tinggi menunjukkan bahwa Pos Kota mampu mengontrol pekerjaan karyawan Pos Kota berdasarkan manfaat yang diterimanya sehingga karyawan Pos Kota mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja*

**PENDAHULUAN**

Perubahan kondisi ekonomi yang berjalan dengan sangat cepat menuntut peningkatan pelaksanaan pemerintah yang berdaya, bersih dan bertanggung jawab dengan memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggung jawaban dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan,

pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2012: 6).

Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Begitu pentingnya kinerja karyawan, karena kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2015: 2). Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012: 153). Selain memperhatikan kompensasi, salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kerja pegawai adalah di tingkatannya disiplin kerja pegawai. Dengan semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktifitas-aktifitas karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2013: 193).

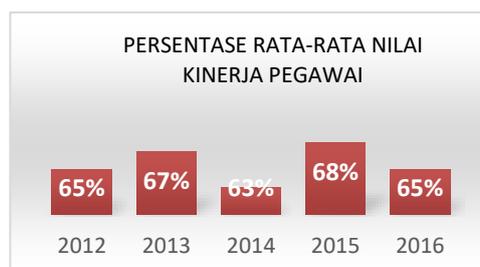
Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunnyoto, 2012: 43).

PT. Media AntarKota Jaya atau lebih sering dikenal dengan nama Pos Kota, merupakan salah satu perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang media cetak. Usaha ini didirikan oleh mantan Menteri Penerangan era Orde Baru, yaitu Bapak Harmoko dan beberapa mitranya, sejak 5 Februari 1970.

Pos Kota dituntut untuk menunjukkan kinerja karyawannya yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta mengoptimalkan efektifitas dan efisiensinya karyawan. Keberhasilan yang dicapai oleh Pos Kota dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tentu sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dari karyawannya. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan..

Penilaian kerja rutin dilakukan Pos Kota setiap satu bulan sekali dalam satu tahun, penilaian pegawai dilakukan langsung oleh kepala bagian. Beberapa bagian utama di Pos Kota sebagai perusahaan media cetak antara lain bagian redaksi, bagian pemasaran, bagian SDM, dan bagian keuangan. Bagian-bagian utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, penulis mendapat beberapa data yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Pos Kota masih belum optimal, salah satunya adalah rata-rata nilai pada data rekapitulasi nilai kinerja pegawai di Pos Kota yang mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja pegawai.

Hasil survey penulis memperlihatkan suatu fenomena laporan rekapitulasi persentase rata-rata nilai kinerja pegawai Pos Kota dari tahun 2012 – 2016:



Sumber: Data Diolah dari Laporan Penilaian Kerja Pos Kota

**Gambar 1.1 Diagram Laporan Persentase Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan Pos Kota**

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat laporan persentase rata-rata nilai kinerja karyawan cenderung fluktuasi, hal ini menurut informasi bersumber dari pimpinan utama dapat dikatakan kinerja di Pos Kota belum optimal. Selain itu karyawan belum menunjukkan kinerja yang baik melalui disiplin kerjanya dilihat dari laporan persentase keterlambatan dan mangkir karyawan.



Sumber: Data Diolah dari Laporan Rekapitulasi Pos Kota

**Gambar 1.2 Diagram Laporan Persentase Keterlambatan dan Mangkir Pegawai Pos Kota**

Pada Gambar 1.2 dapat dilihat laporan persentase keterlambatan dan mangkir karyawan pertahun cenderung fluktuatif dan belum dikatakan optimal. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa karyawan yang belum dapat datang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

Selain data-data yang telah dipaparkan sebelumnya, untuk memperkuat dugaan peneliti mengenai adanya kinerja yang belum optimal maka peneliti melakukan wawancara pra penelitian. Adapun menurut hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan tanggal 10 Agustus 2017 kepada sekretaris bagian redaksi Pos Kota, ternyata beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang belum optimal karena masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya inisiatif dalam bekerja, kurangnya fasilitas kantor yang memadai sehingga pekerjaan terhambat. Masih rendahnya gaji yang diterima pegawai atas pekerjaannya. Pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kehidupan hidup tiap tahun selalu meningkat. Tujuan Penelitian Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pos Kota Jakarta Tahun 2017. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pos Kota Jakarta Tahun 2017. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pos Kota Jakarta Tahun 2017.

## **TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN**

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Kaswan (2012: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholder*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment*, *selection*, *development*, *compensation*, *retention*, *evaluation*, *promotion*, dan lain-lain.

## **Kinerja**

Wilson (2012: 230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Menurut Wilson (2012: 231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2015: 5). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini : Kompensasi ,Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan. Hanggraeni (2012: 121), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: 1)Membuat keputusan dalam manajemen SDM seperti promosi, transfer, dan pemecatan. 2)Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan. 3) Memvalidasi program seleksi dan pengembangan.4)Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya.5)Dasar untuk penentuan keputusan alokasi remunerasi.

## **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2013: 239). Kompensasi atau *compensation* adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan (Hanggraeni, 2012: 139).

Kompensasi terdiri atas dua bentuk umum yakni kompensasi langsung (terdiri atas (a) gaji dan upah pokok, dan (b) insentif dan bagi-bagi hasil) dan kompensasi tidak langsung (berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan). Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan menjadi dua jenis (a) yang disediakan sukarela oleh pengusaha, dan (b) yang diwajibkan oleh hukum/peraturan (Marwansyah, 2012: 297).

Hasibuan (2013: 187) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan rakyat).

### **a) Kompensasi Langsung**

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan (Mangkunegara, 2011: 85). Gaji adalah balasan jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja (Hasibuan, 2013: 187).

Hasibuan (2013: 183-184) berpendapat bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkannya. Semakin baik kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang akan diterimanya (Hanggraeni, 2012: 153).

b) Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Marwansyah (2012: 292) bentuk-bentuk kompensasi tidak langsung adalah : a) Yang diwajibkan undang-undang/peraturan. b) Jaminan sosial, seperti jamsostek yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. c) Balas jasa ketika tidak bekerja, misalnya uang pesangon atau gaji ketika karyawan dirumahkan. d) Kompensasi bagi pekerja, misalnya program asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja.

Yang diberikan secara sukarela, Pembayaran untuk tidak bekerja (*payment for time not workes*), meliputi waktu istirahat, cuti tahunan, cuti sakit, cuti keperluan penting, dan hari libur. Kesejahteraan karyawan (*employee welfare*), meliputi biaya pengobatan dan perawatan kesehatan. Pelayanan karyawan (*employee sevices*), meliputi koperasi, tempat ibadah, program olahraga dan rekreasi, area parkir, diskon untuk produk perusahaan, beasiswa untuk pendidikan dan sebagainya. Premi (*premi pay*), meliputi uang tambahan untuk karyawan yang pekerjaannya beresiko tinggi dan karyawan yang bekerja pada shift malam hari. Tujuan dari sistem kompensasi menurut Sedarmayanti (2013: 239) adalah: Menghargai kinerja, Menjamin keadilan, Mempertahankan karyawan, Memperoleh karyawan bermutu, Mengendalikan biaya dan Memenuhi peraturan.

Sistem Kompensasi Menurut Ardana (2012: 155), sistem pembayaran kompensasi antara lain : Sistem waktu : Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti : jam, hari, minggu atau bulan; Administrasi pengupahannya relatif mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian; Sistem ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu secara periode setiap bulannya; Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

Sistem Hasil (output) Kompensasi atau upah yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja. Seperti perpotong, meter, liter, kilo gram. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi

Sistem Borongan Suatu cara pengupahan yang penempatan/penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar, perhitungan-perhitungan yang tepat.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2013: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Handoko (2012: 208-211) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif : Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaannya. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk

tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Menurut Sinambela (2012: 243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

### **Lingkungan kerja**

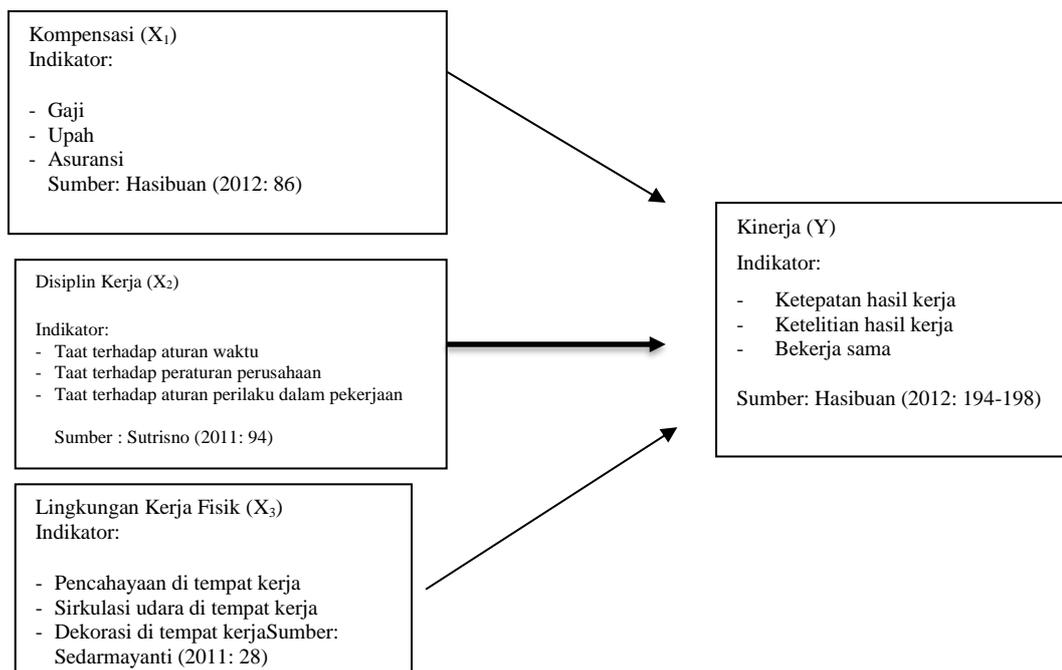
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012: 118).

Sedarmayanti (2013: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua).Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environmnet*).Sedarmayanti (2013: 26) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Suasana kerja/lingkungan kerja non fisik (*non-physical working environmnet*).Sedarmayanti (2013: 26) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.”

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2013: 28) adalah :Penerangan/pencahayaan di tempat kerja, Temperatur di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau-bauan di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja dan Keamanan di tempat kerja.

### **Kerangka Analisis**



## **METODE PENELITIAN**

### **Objek penelitian**

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik. Yang menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Pos Kota Jakarta Tahun 2017.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 215). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pos Kota dengan jumlah karyawan 137 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penulis menggunakan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya.

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = eror (dengan tingkat kesalahan 5%)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan jenis kelamin, dari 102 responden, persentase responden berjenis kelamin pria adalah 72% atau sebanyak 73 orang, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah 28% atau sebanyak 29 orang. Jika dilihat berdasarkan usia, persentase responden yang berusia 20-30 tahun sebesar 20% atau sebanyak 20 orang, usia 31-50 tahun sebesar 47% atau sebanyak 48 orang, usia >50 tahun sebesar 33% atau sebanyak 34 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat persentase responden yang berlatar belakang pendidikan terakhir SMA/Sederajat adalah sebesar 9% atau sebanyak 9 orang, responden yang berlatar belakang pendidikan D3 adalah sebesar 34% atau sebanyak 35 orang, responden yang berlatar belakang pendidikan S1 adalah 43% atau sebanyak 44 orang, responden yang berlatar belakang S2/S3 adalah 14% atau sebanyak 14 orang. Berdasarkan masa kerja dapat dilihat persentase responden yang bekerja antara 0-5 tahun sebesar 21% atau sebanyak 21 orang, responden yang bekerja antara 6-10 tahun sebesar 34% atau sebanyak 35 orang, responden yang bekerja antara 11-15 tahun sebesar 27% atau sebanyak 28 orang, responden yang bekerja >15 tahun sebesar 18% atau sebanyak 18 orang.

### **Hasil Lengkap Estimasi Penelitian**

#### **Deskripsi Data**

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, dilihat dari total keseluruhan mean setiap variabel. Kompensasi ( $X_1$ ) mencapai nilai mean 4,405 yang berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kompensasi yang diberikan cukup baik. Disiplin kerja ( $X_2$ ) mencapai nilai mean 4,252 yang berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa disiplin kerja yang diterapkan kurang baik. Lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) mencapai nilai mean 4,316 yang berarti sebagian besar responden menyatakan

setuju bahwa lingkungan kerja fisik yang diberikan kurang baik. Kinerja (Y) mencapai nilai mean 4,368 yang berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kinerja karyawan yang diterapkan baik.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov – Smirnov*. Penerapan pada uji *Kolmogorov – Smirnov* adalah bahwa jika signifikan dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94128755
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.719
Asymp. Sig. (2-tailed)		.680

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

sumber: Data Olahan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.11 *Kolmogorov – Smirnov Test* diatas, *unstandardized residual kolmogorov Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,680 yang berarti lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya (multikolinieritas).

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh nilai VIF untuk variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 4.326, disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 3,518 dan lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) sebesar 5,257. Sedangkan untuk nilai *Tolerance* untuk variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,231, disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,284 dan lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) sebesar 0,190. Dari tiga nilai VIF dari variabel adalah < 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 yang artinya bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji gletjer bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan metode gletjer di peroleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dalam menjawab rumusan masalah dan pertanyaan- pertanyaan penelitian, hasil penelitian harus disimpulkan secara eksplisit. Penafsiran terhadap temuan dilakukan dengan menggunakan logika dan teori-teori yang ada. Temuan berupa kenyataan di

lapangan diintegrasikan/dikaitkan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya atau dengan teori yang sudah ada. Untuk keperluan ini harus ada rujukan. Dalam memunculkan teori-teori baru, teori-teori lama bisa dikonfirmasi atau ditolak, sebagian mungkin perlu memodifikasi teori dari teori lama.

### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, maka nilai jika nilai DW terletak antara  $dU$  dan  $4-dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi nilai DW sebesar 1,994 dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 102 ( $n$ ) dan jumlah *independent variable* 3 ( $k=3$ ), maka pada tabel DW didapatkan nilai  $dL = 1,617$  dan  $dU = 1,738$ . Karena nilai DW 1,994 lebih besar dari batas atas ( $dU$ ) 1,738 dan kurang dari  $4 - 1,738 = 2,262$  ( $4-dU$ ). Hal ini sesuai dengan kriteria keputusan yaitu  $dU < DW < 4-dU$  ( $1,738 < 1,994 < 2,262$ ), maka DW terletak diantara  $dU$  dan  $4-dU$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

1. Kompensasi memiliki koefisien regresi 0,273, apabila variabel kompensasi naik sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,273 dimana variabel yang lain adalah tetap. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
2. Disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,304, apabila variabel disiplin kerja naik sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,304 dimana variabel yang lain adalah tetap. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
3. Lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi 0,403 apabila variabel lingkungan kerja fisik naik sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,403 dimana variabel yang lain adalah tetap. Artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

### **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara bersama-sama yaitu apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Dalam hal ini tabel ANOVA digunakan untuk menguji signifikan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai F menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pos Kota Jakarta.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dapat menginformasikan baik tidaknya model regresi yang terestimasi. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,855 yang artinya tingkat variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sebesar 85,5%, sedangkan sisanya 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial setiap variabel bebas yaitu berarti kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.15, variabel kompensasi hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pos Kota Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,409 dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,001. Peningkatan kompensasi signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji t selanjutnya yaitu variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,214 dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pos Kota Jakarta, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja karyawan Pos Kota Jakarta.

Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pos Kota Jakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,565 dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil temuan menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik yang baik akan memicu peningkatan kinerja karyawan Pos Kota Jakarta.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pos Kota Jakarta Tahun 2017. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pos Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat lebih baik dari sebelumnya. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pos Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik di Pos Kota, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Saran**

#### **a) Bagi Pos Kota**

Pos Kota hendaknya meningkatkan sistem pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, agar karyawan Pos Kota bisa meningkatkan kinerja lebih baik dari sebelumnya. Karena hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pos Kota hendaknya memantau absensi kehadiran karyawan agar karyawan yang mangkir dan terlambat dapat berkurang dan lebih disiplin. Pos

Kota juga harus memantau pekerjaan yang dikerjakan karyawan apakah sudah selesai tepat dengan waktunya.

Pos Kota hendaknya mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja fisik yang ada diperusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat bila mereka merasa nyaman dengan keadaan yang ada disekitar tempat mereka. Jika mereka merasa nyaman maka pekerjaan akan diselesaikan dengan baik dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Dan bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasilnya dapat digeneralisasikan. Misalnya : gaya kepemimpinan yang ada di Pos Kota.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I. K, N W. Mutiaji, dan I W M. Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPF. Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V. dan Ella S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center Of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wilson, B. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga. Bandung