

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALTRAK 1978
CABANG PEKANBARU**

Oleh :

Nurul Hanifah

Pembimbing : Taufiqurrahman dan Henni Noviasari

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : nurulhanifah49@yahoo.com

*The Effect of Compensation And Work Environment
on Employee Discipline in PT. Altrak 1978
Branch Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of compensation and work environment on discipline of employees at PT. Altrak 1978 Branch Pekanbaru. As for the population in this study were employees of PT. Altrak 1978 Branch Pekanbaru 2015 as many as 87 people. Meanwhile, all the population are the respondent of this research, so the method is census. Analysis of the data using quantitative analysis tools that multiple linear regression with SPSS version 18.00. From the testing that has been done, simultaneous test (F-test) showed that compensation and work environment simultaneously have significant effect on the discipline of employees, while the partial test (t-test) showed that compensation and work environment partially significant effect on work discipline employee. Companies should pay more attention to discipline the employee to work with the maximum as leaders must have the courage to act decisively to apply penalties to subordinates who violate the rules. If there are employees who do not comply with work rules, the company reserves the right to give strict punishment for those employees. Sanctions here could be a suspension or dismissal of employees when the employee is no longer care for work discipline and reprimand from the boss.

Keyword : Compensation, Work Environment and Discipline.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada

dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor. Sutrisno (2009) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap karyawan yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

PT. Altrak 1978 adalah perusahaan yang berdiri sejak tanggal 12 Juni 1978. Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat-alat berat ini menyediakan alat-alat berat antara lain: *Genset, Marine Engine, Wheel Loader, Forklif* dan *Tractor*. Perusahaan ini mendistribusikan alat-alat berat dari produsen kepada konsumen serta memberikan pelayanan purna jual dan jasa perbaikan pada konsumen. Perusahaan yang telah berdiri sejak 30 tahun ini memiliki filosofi yaitu “*Your Total Partner*” bagi para konsumennya.

PT. Altrak 1978 sangat menekankan pada proses *service*,

sebab PT. Altrak menyadari bahwa untuk terus bertumbuh, perusahaan harus membangun relasi jangka panjang dengan konsumen. Pemberian *service* terhadap *customer* merupakan bukti pelaksanaan filosofi perusahaan dan penghargaan terhadap *customer*. Untuk melaksanakan *service* dengan baik, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan sistem yang mendukung proses pengembangan sumber daya manusia tersebut. Karyawan perusahaan ini terdiri dari bagian *marketing, spare part, maintenance, finance* dan *human resources departement*.

Untuk peraturan disiplin kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru berlaku hari kerja adalah dari hari Senin sampai Sabtu dengan jam kerja dimulai dari pukul 8 pagi hingga 5 sore. Sementara khusus Hari Sabtu, jam kantornya adalah dari jam 8 pagi sampai 1 siang. Perusahaan menetapkan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dengan menetapkan sanksi yang dibagi atas beberapa tingkatan seperti sanksi ringan, sedang dan berat.

Berdasarkan survei yang dilakukan diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dalam tahun 2011-2013 cenderung mengalami peningkatan, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi di tahun 2015 sebesar 12,18% dan terendah di tahun 2013 sebesar 6,73%. Tingkat ketidaksiplinan kerja karyawan di perusahaan ini cenderung mengalami peningkatan diduga disebabkan oleh pemberian kompensasi yang kurang sesuai

dengan kebutuhan karyawan. Kompensasi yang diberikan PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru kepada karyawannya berupa gaji, tunjangan beserta jaminan pemeliharaan kesehatan. Gaji yang diberikan oleh karyawan disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan sesuai dengan ketentuan pemerintah mengenai Upah Minimum Regional namun pembayaran yang diberikan perusahaan selalu mengalami keterlambatan sehingga karyawan kurang bergairah dalam bekerja.

Rendahnya kedisiplinan karyawan diduga disebabkan oleh pemberian kompensasi yang masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasibuan (2009:196) yang menyatakan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang diterima karyawan cenderung terlambat sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dan kurang bergairah dalam bekerja yang berdampak pada kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Jadwal penerimaan kompensasi karyawan seharusnya diberikan pada tanggal 27 namun perusahaan baru menyetorkan kepada karyawan ditanggal 30 atau awal bulan selanjutnya. Hal ini menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan terutama untuk datang bekerja tepat waktu dan memberikan kinerja yang maksimal.

Selain kompensasi lingkungan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Adapun permasalahan letak tata ruang kerja

yang cenderung berhimpitan antara satu meja kerja dengan meja kerja yang lain, serta tidak adanya sekat ruang yang memisahkan bagian GA dan Spare Part menyatu tidak ada pemisah ruang sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja karena terlalu bising dan menyebabkan konsentrasi karyawan kurang maksimal selain itu Kurangnya privasi karyawan dalam bekerja juga menyebabkan karyawan kurang merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Lubis dalam Andriana (2014) yang menyatakan bahwa untuk menjadikan lingkungan kerja lebih baik perusahaan harus mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit dalam bekerja dan juga mendukung program peningkatan kedisiplinan karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah kekaryawanan, salah

satunya adalah masalah disiplin kerja karyawan yang cenderung tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal disiplin kerja. 2) Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan dan menambah kajian ilmu manajemen untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. 3) Sebagai bahan tambahan referensi bagi peneliti lain yang mengambil topik penulisan yang sama di masa mendatang.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin kerja

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara karyawan dengan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2006:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Veithzal Rivai (2006), dalam pelaksanaan tindakan disipliner, terdapat tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Aturan tungku panas (*hot stove rule*). Pendekatan tungku panas ini terfokus pada perilaku masa lalu.

2. Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*). Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang

mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progressif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

3. Tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Disiplin positif tertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian (return) finansial, jasa-jasa, tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaiannya. (Hasibuan 2009). Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2009: 187).

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah menurut (Henry Simamora, 2006) adalah :

- a. Memotivasi para karyawan agar semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum.
- b. Memikat karyawan.
- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten.
- d. Mengurangi perputaran karyawan.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Alat yang digunakan dalam mengukur kompensasi seseorang karyawan itu adalah dengan pembayaran finansial dan pembayaran non finansial. (Henry Simamora, 2006)

a. Kompensasi Finansial adalah bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, komisi dan tunjangan-tunjangan yang diberikan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

b. Kompensasi non finansial, terdiri dari kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerjadari keanggotaan organisasi atau perusahaan.

Lingkungan Kerja

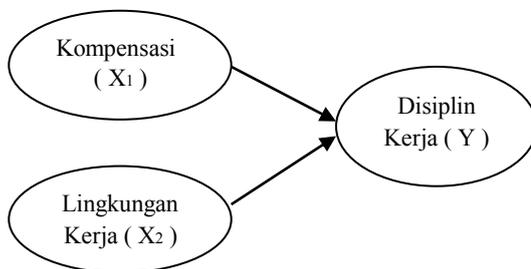
Menurut Supardi dalam Nurhaida (2010), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito (2008:97) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut : (Sedarmayanti, 2009)

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan tempat kerja
4. Keamanan
5. Hubungan dengan atasan
6. Hubungan sesama rekan kerja.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : *Data Olahan, 2016*

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H.1: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru

H.2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru

H.3: Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Guna menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang

diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu di PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru yang terletak di Jalan Soekarno Hatta No. 78 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru tahun 2015 sebanyak 87 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 87 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

b₀ = konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi
e = (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator disiplin kerja (Y) adalah Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan. Dan Hubungan kemanusiaan. Sedangkan indikator Kompensasi (X_1) adalah Insentif, Tunjangan, Gaji, Bonus dan Jaminan Sosial.

Indikator Lingkungan Kerja (X_2) adalah Penerangan, Pewarnaan, Kebersihan tempat kerja, Keamanan, Hubungan dengan atasan dan Hubungan sesama rekan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawannya yang berjenis kelamin laki-laki. Dalam hal ini, perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, karena banyak pekerjaan yang sulit untuk dilakukan kaum perempuan. Responden sebagian besar karyawan pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru berusia produktif dengan harapan mendapatkan mobilitas dan energi yang kuat. Selanjutnya tingkat pendidikan karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru adalah sebagian besar lulusan SMA. Perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang lulusan SMA karena dalam proses kerjanya tidak dibutuhkan karyawan yang mempunyai pendidikan yang

lebih tinggi dan keahlian yang khusus.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 87-2 = 85$ (lihat tabel r dengan df 85) = 0,211. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang dinyatakan valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Untuk mengetahui hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Disiplin	0,782	Reliabel
Kompensasi	0,812	Reliabel
Lingkungan kerja	0,817	Reliabel

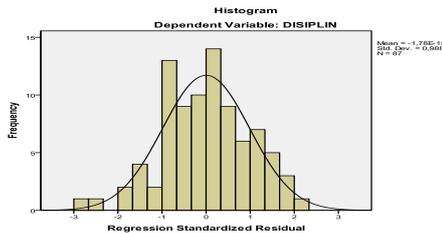
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,60$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

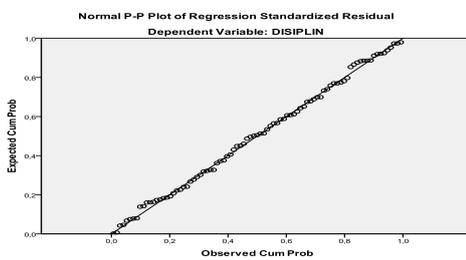
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurva maka berdistribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan, 2016

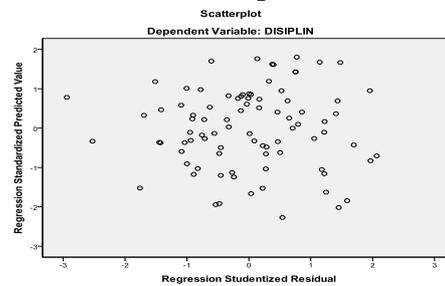
Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regersi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi

dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula = $VIF = \frac{1}{1-R^2}$ = $\frac{1}{Tolerance}$ dimana VIF = kompensasi (X1) sebesar 1,034 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 1,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	,300	,177	1,694	,094
Kompensasi	,591	,044	13,366	,000
Lingkungan Kerja	,350	,048	7,364	,000

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
$$Y = 0,300 + 0,591X_1 + 0,350X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,300 Artinya adalah apabila kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka disiplin bernilai 0,300.

b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,591. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,591 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,350. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,350 dengan asumsi variabel lain

tetap.

d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R Square sebesar 0,750. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (disiplin) adalah sebesar 75%, sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru

Kompensasi merupakan variabel yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan, dengan kompensasi yang sesuai akan memberikan dampak terhadap disiplin kerja untuk lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sama halnya dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan tempat karyawan bekerja menyenangkan akan berdampak pada disiplin kerja karyawan untuk datang dan pulang kerja sesuai peraturan. Berdasarkan hasil analisis data ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti bahwa kompensasi dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru

Kompensasi yang diterima para karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru masih tergolong rendah. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap kompensasi yang kurang setuju. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung (13,366) $>$ t tabel (1,989) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru

Kondisi lingkungan kerja PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru dinilai karyawan cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja sebesar 2,99. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru diterima. Ini dibuktikan t hitung (7,364) $>$ t tabel (1,989) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru.
- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal seperti pimpinan harus berani bertindak tegas menerapkan hukuman kepada bawahan yang melanggar peraturan. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan tersebut. Sanksi disini bisa berupa skorsing atau pemecatan karyawan apabila karyawan tersebut tidak lagi menghiraukan disiplin kerja dan teguran dari atasan.
- 2) Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku serta mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan serta pemberian kompensasi

- sesuai dengan asas adil, layak dan wajar, agar kompensasi yang diterima masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya. Misalnya dengan memberikan gaji kepada sesuai dengan waktu yang ditetapkan sehingga akan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.
- 3) Perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Misalnya dengan memberi warna dinding yang menarik sehingga karyawan merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja karena didukung oleh uangan yang menyenangkan.
 - 4) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa disiplin karyawan agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan analisis yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nurhaida, T. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai* Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nangroe Aceh Darussalam Sumatera Utara. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori KePraktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group