

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur yang dulu memiliki nama Pabrik Es Wira Jawa Timur merupakan salah satu perusahaan warisan zaman Belanda yang dipertahankan hingga saat ini. Pada tahun 1918, Pemerintahan Belanda membuat perusahaan Es di Jawa Timur yang bernama NV.V Vereenigde dan mempunyai tujuh anak cabang di Jawa Timur, diantaranya Surabaya, Pandaan, Malang, Lumajang, Situbondo, dan Jember. Pabrik Es Wira Jawa Timur berubah nama menjadi PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur, yang berkantor di Jl. Pabrik Es Kasri Pandaan Kabupaten Pasuruan, dengan produk-produk yang dihasilkan berupa Es batu dan air mineral. PT. Moya Kasri Wira Jawa Timur yang juga memproduksi air minum dalam kemasan bernama S'water, dengan kapasitas ukuran 330 ml, 600 ml, 15.000 ml, dan 240 ml untuk ukuran gelas hingga galon. Pendistribusian S'water pada sekitar area Kota Surabaya dan sekitarnya, seperti Pemerintah Provinsi, Rumah Sakit, Madura, Lamongan, Malang, Tuban, Bojonegoro, dan Kabupaten lainnya di Jawa Timur.

##### **4.2.1 Visi dan Misi**

###### **1. Visi**

Menjadikan PT. Moya Kasri Wira Jatim menjadi perusahaan yang berperan aktif dalam segmen pasar.

###### **2. Misi**

- a. Menjaga kualitas produk sampai ke tangan konsumen
- b. produk bisa dikenal konsumen dengan kualitas produksi yang baik.

- c. Memberikan layanan secara prima

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Responden yang ditentukan berdasarkan sampel yaitu sebanyak 52 orang. Setiap responden diberikan lembar kuesioner yang berisi pernyataan untuk dijawab.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan

### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	69%
Perempuan	16	31%
Total	52	100%

*Sumber : Data diolah peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas jumlah presentase laki-laki sebanyak 36 orang atau 69% dan perempuan sebanyak 16 orang atau 31%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Moya Kasri Wira Jatim adalah laki-laki, yaitu sebanyak 69%. Hal ini karena karyawan laki-laki lebih memiliki fisik dan mental yang lebih baik serta mampu bekerja sama lebih baik.

### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Range

= Usia tertinggi – Usia terendah

= 52-22

=30

2. Jumlah kelas

=  $1 + 3,3 \text{ Log } n$

$$= 1 + 3,3 \text{ Log } 52$$

$$= 1 + 3,3 (1,71)$$

$$= 1 + 5,64$$

$$= 6,7$$

$$= 7$$

P range skala

$$= a/b$$

$$= 30/7$$

$$= 4,2$$

$$= 4$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa range adalah 7 dan range skala 4, sehingga hasil rekapitulasi tanggapan responden usia pada karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Orang	Persentase
22 – 29	24	46%
30 – 37	22	42%
38 - 44	3	6%
45 - 52	3	6%
Total	52	100%

*Sumber: Data diolah peneliti(2022)*

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan jumlah dan presentase usia responden dalam penelitian ini yaitu didominasi usia 22 – 29 tahun dengan jumlah responden sebanyak 52 dan presentase mencapai 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Moya Kasri Wira Jatim mayoritas berusia 22 -29 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa PT Moya Kasri Wira Jatim memiliki banyak karyawan yang masih berusia produktif sehingga maksimal dalam bekerja.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

##### Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah orang	presentase
S1	35	67,3%
D3	6	11,6%
SMA/SMK	11	21,1%
Total	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti(2022)

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jumlah dan presentase pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi pendidikan S1 yaitu sebanyak 35 orang dengan presentase 67,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Moya Kasri Wira Jatim didominasi berpendidikan S1. Hal ini dikarenakan kemampuan berfikir lulusan S1 lebih baik dan berwawasan lebih luas sehingga mudah dalam pekerjaan yang diberikan, karena sesuai dengan keahliannya, serta mudah dalam menyelesaikan sebuah masalah.

#### 4.3 Tanggapan Responden

Langkah-langkah menentukan responden adalah sebagai berikut:

1. Skor tertinggi – skor terendah

$$(5 \times 52) - (1 \times 52) = 260 - 52 = 208$$

$$P = 208/5$$

$$P = 41,6$$

$$P = 42$$

Tabel 4.4

##### Tanggapan Responden

No	Skala	Kategori
1	52 – 94	Sangat Tidak Setuju
2	95 – 137	Tidak Setuju
3	138 – 180	Ragu – Ragu
4	181 – 223	Setuju
5	224 – 266	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah peneliti(2022)

Berdasarkan tabel diatas berikut ini adalah hasil pengamatan kuesioner kepada 52 responden mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim

#### 4.3.1 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja diukur berdasarkan penilaian responden pada karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim terhadap beberapa indikator disiplin kerja dalam lembar kuesioner. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terkait Disiplin Kerja (X1)**

Item	Tanggapan Responden					Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	21	16	8	5	2	105	64	24	10	2	205
2	17	14	16	4	1	85	56	48	8	1	198
3	21	15	11	4	1	105	60	33	8	1	207
<b>Total</b>	59	45	35	13	4	295	180	105	26	4	610

*Sumber: Data diolah peneliti(2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap disiplin kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama, diperoleh skor nilai 205, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju untuk bisa hadir tepat waktu dan melakukan pekerjaan sampai selesai.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua, diperoleh skor nilai 198, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju untuk menggunakan pakaian yang baik ditempat kerja.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga, diperoleh skor nilai 207, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai standart oprasional prosedur (SOP)

#### 4.3.2 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja diukur berdasarkan penilaian responden pada karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim terhadap beberapa indikator lingkungan kerja dalam lembar kuesioner. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terkait Lingkungan Kerja**

Item	Tanggapan Responden					Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	28	14	10	0	0	140	56	30	0	0	226
2	8	30	14	0	0	40	120	42	0	0	202
3	15	23	14	0	0	75	92	42	0	0	209
<b>Total</b>	51	67	38	0	0	255	268	114	0	0	637

*Sumber: Data diolah peneliti(2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama, diperoleh skor nilai 226, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim sangat setuju bahwa perlengkapan kantor yang disediakan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua, diperoleh skor nilai 202, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa suasana yang ada didalam perusahaan harus sangat kondusif.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga, diperoleh skor nilai 209, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa mereka dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.

### 4.3.3 Kompensasi (X3)

Kompensasi diukur berdasarkan penilaian responden pada karyawan di PT Moya Kasri Wira Jatim terhadap beberapa indikator kompensasi dalam lembar kuesioner. Berikut ini adalah tanggapan responden terhadap variabel kompensasi:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terkait Kompensasi (X3)**

Item	Tanggapan Responden					Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	14	20	10	5	3	70	80	30	10	3	193
2	18	6	22	6	0	90	24	66	12	0	192
3	10	12	22	6	2	50	48	66	12	2	178
4	13	17	19	3	0	65	68	57	6	0	196
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>73</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>275</b>	<b>220</b>	<b>219</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>759</b>

*Sumber: Data diolah peneliti(2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap kompensasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama, diperoleh skor nilai 193, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan karyawan
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua, diperoleh skor nilai 192, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa insentif atau bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga, diperoleh skor nilai 178, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim ragu-ragu bahwa tunjangan yang berikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan.

- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan keempat, diperoleh skor nilai 196, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan.

#### 4.3.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan diukur berdasarkan penilaian responden pada karyawan di PT Moya Kasri Wira Jatim terhadap beberapa indikator kinerja dalam lembar kuesioner. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Tanggapan Responden					Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	21	19	7	3	2	105	76	21	6	2	210
2	21	18	8	5	0	105	72	24	10	0	211
3	19	13	15	4	1	95	52	45	8	1	201
4	23	11	13	4	1	115	44	39	8	1	207
5	21	16	12	2	1	105	64	36	4	1	210
<b>Total</b>	105	77	55	18	5	525	308	165	36	5	1039

*Sumber: Data diolah peneliti(2022)*

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama, diperoleh skor nilai 210, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan
- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua, diperoleh skor nilai 211, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target perusahaan.
- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga, diperoleh skor nilai 201, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa mereka selalu bertanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.



4. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan keempat, diperoleh skor nilai 207, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kelima, diperoleh skor nilai 210, yang berarti sebagian besar karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan diri.

#### 4.4 Hasil Pengujian Instrumen

##### 4.4.1 Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas dari masing-masing variabel disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y):

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,827	0,2732	Valid
	X1.2	0,732	0,2732	Valid
	X1.3	0,850	0,2732	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,606	0,2732	Valid
	X2.2	0,570	0,2732	Valid
	X2.3	0,536	0,2732	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,776	0,2732	Valid
	X3.2	0,733	0,2732	Valid
	X3.3	0,695	0,2732	Valid
	X3.4	0,295	0,2732	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,797	0,2732	Valid
	Y2	0,830	0,2732	Valid
	Y3	0,896	0,2732	Valid
	Y4	0,673	0,2732	Valid
	Y5	0,835	0,2732	Valid

**Sumber: Lampiran**

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sampel

sebanyak 50 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka diperoleh r tabel sebesar 0,2732. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua indikator pengukuran dalam kuesioner adalah valid.

#### 4.4 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten. Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y):

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,828	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,657	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,746	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,807	0,60	Reliabel

**Sumber: Lampiran**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y) tersebut adalah reliabel.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 4.11

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,91982256
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,452
Asymp. Sig. (2-tailed)		,987

*Sumber: Lampiran*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 bahwa nilai residual regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,987 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka model regresi yang digunakan tersebut berdistribusi normal.

### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y):

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikoliniearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,814	1,228	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,932	1,072	Non Multikolinearitas
Kompensasi (X3)	0,837	1,194	Non Multikolinearitas

*Sumber: Lampiran*

Berdasarkan hasil uji multikoliniearitas pada tabel 4.12 menunjukkan

bahwa semua variabel yang digunakan menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

#### 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dari masing-masing variabel disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y):

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Uji Glejser**

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,652	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,684	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,349	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

**Sumber: Lampiran**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa hasil uji glejser dapat diketahui hasil sig > 0,05. Nilai sig Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,652, kemudian nilai sig Lingkungan Kerja (X2) 0,684 dan nilai sig Kompensasi (X3) 0,349 106 Maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.6 Teknik Analisis Data

##### 4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya dengan persamaan:

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

Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,828	3,646		-,501	,618
Disiplin Kerja	1,317	,118	,823	11,204	,000
Lingkungan Kerja	,208	,229	,062	,907	,369
Kompensasi	,261	,113	,167	2,306	,025

*Sumber: Lampiran*

Dari hasil regresi berganda pada tabel 4.14 dapat disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil *unstandardized coefficients* dalam model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,828 + 1,317 X_1 + 0,208 X_2 + 0,261 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar - 1,828 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan perusahaan sebesar -1,828.
2. Nilai Disiplin Kerja (X1) adalah 1.317 yang artinya terjadi pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,208 yang artinya terjadi pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Nilai Kompensasi (X3) adalah sebesar 0,213 yang artinya terjadi pengaruh positif antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Berikut hasil uji koefisien determinasi dari masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y):

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 <sup>a</sup>	,789	,776	1,97891

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

**Sumber : Lampiran**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 atau 78,9% artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 78,9% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 21,1% disebabkan oleh faktor selain variabel yang ada didalam penelitian ini.

#### 4.6.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut hasil uji parsial (Uji t) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Sig.t	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,369	Tidak Signifikan
Kompensasi (X3)	0,025	Signifikan

**Sumber: Lampiran**

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai sig sebesar 0,000 dimana kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai sig sebesar 0,369 dimana lebih dari 0,05 atau  $0,369 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.
3. Variabel Kompensasi (X3) mempunyai nilai sig sebesar 0,025 dimana kurang dari 0,05 atau  $0,025 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

#### **4.7 Interpretasi Hasil Analisis**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS , maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil pengujian sebagai berikut:

##### **4.7.1 Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim dengan nilai signifikansi kurang dari 0,5 atau  $0,000 < 0,05$ .

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh

manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja dan mutu dari hasil pekerjaan. Dapat dilihat pada aspek disiplin kerja seperti taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap peraturan perusahaan apabila karyawan telah mengimplementasikan hal ini pada keseharian mereka dalam bekerja maka hal ini juga dapat mempengaruhi ketepatan penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan dan karyawan akan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari karyawan masuk kerja, istirahat maupun pada saat pulang kerja. Ketika karyawan mampu berdisiplin dalam bekerja sesuai yang mereka kerjakan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta keberanian atasan dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan dapat membuat tujuan perusahaan lebih mudah tercapai sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Diketahui nilai rekapitulasi tanggapan responden terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai tertinggi ditunjukkan pada X1.3 dengan nilai skor 207, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa jika setiap karyawan mentaati standart oprasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan maka dapat memudahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan berpedoman pada SOP, maka setiap karyawan akan mengetahui langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan ketika melakukan pekerjaan. Tujuan dari dibuatnya SOP adalah untuk menjaga konsistensi kinerja pada setiap karyawan diperusahaan, sehingga setiap pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal. Sedangkan pada total rekapitulasi terendah ditunjukkan pada X1.2 dengan nilai skor 198, hal ini menunjukkan karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa setiap karyawan harus mentaati segala peraturan



dasar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, peraturan yang dimaksud adalah mengenai tata cara berpakaian ditempat kerja dan berperilaku ditempat kerja, seorang karyawan tidak hanya fokus untuk menghasilkan kinerja yang bagus saja akan tetapi juga harus memiliki sikap yang baik juga, hal ini dapat dilihat dari tata cara bagaimana mereka berpenampilan dan bagaimana mereka berperilaku dalam perusahaan karena sikap yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sinambela (2016:332) disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil dari variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wairooy (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.2 Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau  $0,369 > 0,05$ . Hal ini berarti lingkungan kerja tidak mempengaruhi dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim meskipun perlengkapan yang disediakan memadai, suasana perusahaan yang kondusif serta hubungan kerja yang harmonis tidak akan berdampak pada kinerja

karyawan. Adanya angka tidak signifikan ini menunjukkan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja di PT Moya Kasri Wira Jatim maka tidak begitu meningkatkan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai rekapitulasi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai tertinggi ditunjukkan pada X2.1 dengan nilai skor 226, hal ini menunjukkan jika karyawan PT Moya Kasri Wira setuju bahwa perlengkapan yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi lingkungan kerja menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan meskipun peralatan yang disediakan perusahaan cukup lengkap dan semakin bagus atau tidaknya lingkungan diperusahaan itu tidak akan berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan sudah terbiasa dengan lingkungan tempat mereka bekerja sehingga apapun kondisinya tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada X2.2 dengan nilai skor 202, hal ini menunjukkan jika kondusif atau tidaknya suasana diperusahaan tidak berdampak terhadap kinerja karyawan karena karyawan tidak terlalu memperdulikannya dan yang terpenting adalah mereka menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Pengujian variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dea dkk (2020), lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor pendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan. Lingkungan kerja dianggap sebagai faktor external diri seorang karyawan sehingga faktor lingkungan baik itu lingkungan fisik

atau non fisik tidak dapat secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pada seorang karyawan.

#### **4.7.3 Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau  $0,025 < 0,05$ .

Seperti yang terdapat pada aspek kompensasi apabila pemberian gaji, bonus atau upah insentif diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan tepat waktu, hal tersebut akan memacu gairah ataupun semangat dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat dari sebelumnya dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya kemudian karyawan dapat menerima haknya yang telah dibrikerikan oleh perusahaan. Maka secara tidak langsung hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Diketahui nilai rekapitulasi tanggapan responden terhadap kompensasi menunjukkan nilai tertinggi pada X3.4 dengan nilai skor 196, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim setuju bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemberian fasilitas yang memadai akan mendukung kinerja karyawan dan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dan melalui penggunaan fasilitas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan kinerja akan meningkat. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada X3.3 dengan nilai skor 178, hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diterima

karyawan sudah sesuai dalam memenuhi kebutuhan. Dengan pemberian tunjangan dapat memberikan rasa nyaman dan terjamin keselamatan kerjanya sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien. Sebagai bagian dari perusahaan yang sudah membantu memajukan perusahaan, sudah sewajarnya karyawan mendapatkan kehidupan yang sejahtera.

Hal ini didukung oleh teori yang disampaikan Sinambela (2016:217) apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi dianggap tidak adil maka kinerja karyawan akan menurun. Pengujian variabel Kompensasi (X3) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Puspita (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.