



THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MADIUN GARMENT**

Linda Dwi Anggun Mardika Wati¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
vivalinska31@gmail.com

Supri Wahyudi Utomo²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
supriutomo@yahoo.co.id

Farida Setyaningrum³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Styaningrumfarida@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Madiun Garment. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 160 karyawan CV Madiun Garment yang mengambil sampelnya dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistic deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian uji t dan uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Madiun Garment.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha dewasa ini sangat pesat, sehingga menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Kegiatan operasional dalam suatu perusahaan dimaksudkan untuk menunjang dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Ujung tombak di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia.



THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena untuk menunjang keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia di sebuah perusahaan harus dapat difasilitasi dengan baik agar dapat menghasilkan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh peralatan, sarana prasarana atau pun lingkungan melainkan sumber daya manusianya yang memiliki keuletan dalam bekerja untuk perusahaan. Keberhasilan yang diperoleh dari perusahaan tidak lain adalah hasil dari kinerja karyawan yang optimal dalam bekerja.

Karyawan adalah sumber daya yang berperan penting didalam perusahaan untuk tercapainya visi dari perusahaan dan juga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Karyawan yang kompeten akan berpengaruh terhadap kesuksesan dalam kemajuan suatu perusahaan. Salah satunya adalah rasa tanggung jawab dan cekatan terhadap pekerjaan yang diemban oleh karyawan. Kinerja yang baik dan terstruktur merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam menunjang kelancaran perusahaan untuk mencapai tujuan, bila tercipta semangat kerja dari para karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan maksud apa yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja adalah Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Kerjasama. Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja adalah Penerangan di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, dan Getaran mekanis di tempat kerja. Menurut Wahjono (2015:150), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan. Dimana kompensasi sangat berpengaruh bagi perusahaan atau suatu organisasi dalam



THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

meningkatkan kemajuan perusahaannya. Indikator kompensasi adalah Kompensasi langsung, yang meliputi gaji dan upah, Kompensasi tidak langsung, dan Insentif.

Disiplin kerja merupakan suatu yang menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019:86-87). Indikator disiplin kerja adalah balas jasa, pengawasan melekat (Waskat), keadilan dan sanksi hukuman. Madiun Garment sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini terletak di Kabupaten Madiun. Perusahaan ini memproduksi pakaian, sebagai perusahaan manufaktur kualitas harus menjadi prioritas dalam setiap barang yang diproduksinya. Kualitas produk yang baik dan memenuhi *quality control* akan memberikan kepuasan untuk para pelanggan perusahaan. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan memenuhi target perusahaan, tentu tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Perusahaan harus memiliki prinsip “memanusiakan manusia” supaya karyawan yang ada dalam Madiun Garment merasa dihargai sebagaimana para karyawan dianggap sebagai asset perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji dkk, (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan. Kompensasi digunakan perusahaan sebagai pembentuk motivasi yang ada pada diri karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai kinerja yang optimal untuk menunjang target perusahaan yang sudah ditentukan, serta disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, bagi karyawan disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah, dengan ini karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap CV Madiun Garment, hipotesis penelitian ini secara signifikan lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja CV Madiun Garment.



THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Berdasarkan pemaparan diatas membuat peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Madiun Garment.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Madiun Garment yang berjumlah 160 karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik dengan bantuan SPSS for windows versi 24 yang meliputi: analisis deskriptifstatistikdeskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau menyamaratakan uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas digunkan untuk mengetahui keavalitan dan kosistitensi dari data (Priyatno, 2012:117). Analisis selanjutnya adalah regresi berganda. Regresibergandaadalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama menggunakan alat yang digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*) (Siregar, 2014:405).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- a : Konstanta
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien garis regresi
- Y : Kinerja Karyawan
- X_1 : Lingkungan Kerja

X₂ : Kompensasi

X₃ : Disiplin Kerja

Uji hipotesis analisis menggunakan uji koefisien determinasi *Adjusted R Square*, uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) dan uji signifikansi simultan (uji f).. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012:76). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2016:97). Dan uji f digunakan menguji *joint* hipotesia bahwa variabel bebas secara simultan (Ghozali 2016:96).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji statistik deskriptif dalam penelitian ini terdiri dari data minimum, maximum, mean dan standar deviation. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 24,0 for windows, dengan hasil *output* SPSS yaitu:

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X ₁)	160	10	20	14,73	2,378
Kompensasi (X ₂)	160	16	30	24,96	3,924
Disiplin Kerja (X ₃)	160	12	25	20,27	3,101
Kinerja Karyawan (Y)	160	15	25	20,96	2,304
Valid N	160				

Berdasarkan pada tabel 1 diatas diketahui bahwa nilai minimum lingkungan kerja (X₁) sebesar 10, nilai maximum sebesar 20, nilai mean sebesar 14,73, dan nilai untuk standar deviasi sebesar 2,378. Standar deviasi lingkungan kerja menunjukkan nilai yang lebih



THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

rendah dibandingkan dengan nilai rata-ratanya, hal ini menunjukkan sebaran data yang baik. Kompensasi (X_2) diketahui mempunyai nilai minimum yang diperoleh sebesar 16, nilai maximum sebesar 30, nilai mean sebesar 24,96, dan nilai untuk standar deviasi sebesar 3,924. Standar deviasi kompensasi menunjukkan nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-ratanya, hal ini menunjukkan sebaran data yang baik. Disiplin Kerja (X_3) diketahui mempunyai nilai minimum yang diperoleh sebesar 12, nilai maximum sebesar 25, nilai mean sebesar 20,27, dan nilai untuk standar deviasi sebesar 3,101. Standar deviasi disiplin kerja menunjukkan nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-ratanya, hal ini menunjukkan sebaran data yang baik. Kinerja Karyawan (Y) diketahui mempunyai nilai minimum yang diperoleh sebesar 15, nilai maximum sebesar 25, nilai mean sebesar 20,96, dan nilai untuk standar deviasi sebesar 2,304. Standar deviasi untuk kinerja karyawan menunjukkan nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-ratanya, hal ini menunjukkan sebaran data yang baik.

Uji validitas dilakukan dengan rumus statistik, dalam penelitian ini pengujian dilakukan terhadap 160 responden. Dengan mengambil keputusan berdasarkan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 4 (empat) item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja telah dinyatakan valid dapat diuji lebih lanjut, sedangkan untuk variabel kompensasi terdapat 6 (enam) item pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat diuji lebih lanjut, dan untuk variabel disiplin kerja terdapat 5 (lima) item pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat diuji lebih lanjut, serta untuk variabel kinerja karyawan terdapat 5 (lima) item pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat diuji lebih lanjut.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung rumus statistik, dalam penelitian ini pengujian dilakukan terhadap 160 responden dengan dasar pengambilan keputusan Cronbach Alpha lebih dari 0,60 dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 24,0 for windows, dengan hasil output SPSS yaitu:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,897	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,883	Reliabel

Disiplin Kerja (X_3)	0,851	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berstatus reliabel.

Uji regresi linier bergandadigunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dengan hasil *output SPSS* yaitu:

Tabel 3 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	2,174	0,298		7,287	0,019
Lingkungan Kerja	0,229	0,056	0,295	4,081	0,000
Kompensasi	0,112	0,052	0,159	2,175	0,031
Disiplin Kerja	0,175	0,055	0,236	3,181	0,002

Berdasarkan tabel 3 di atas regresi linier berganda nilai konstanta (a) = 2,174, berarti kinerja karyawan sebesar 2,174 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Dengan ini konstanta 2,174 artinya tanpa adanya pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai 2,174. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,229 memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,229 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,112 memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,112 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,175 memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,175 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji signifikan t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi hasil uji t yaitu $t < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS 24,0 for windows*, dengan hasil *outputSPSS* yaitu:

Tabel 4 Uji Statistik t

Model	Unstandardized		Standartdized		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1 (Contants)	2,174	0,298		7,287	0,019
Lingkungan Kerja	0,229	0,056	0,295	4,081	0,000
Kompensasi	0,112	0,052	0,159	2,175	0,031
Disiplin Kerja	0,175	0,055	0,236	3,181	0,002

Berdasarkan tabel 4 di atas hasil perhitungan pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tingkat signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tingkat signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tingkat signifikansi t sebesar $0,002 < 0,05$, maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

Uji signifikan f dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS 24,0 for windows*, dengan hasil *outputSPSS* yaitu:

Tabel 5 Uji Statistik F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regreession	7,937	3	2,646	15,987	0,000
Residual	25,814	156	0,165		
Total	33,751	159			

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil perhitungan hasil uji F menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 15,987 dan F_{tabel} sebesar 2,43 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS 24,0 for windows*, dengan hasil *output SPSS* yaitu:

Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1	0,485	0,235	0,220	0,40679	2,062

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil perhitungan Analisis koefisien determinasi berdasarkan data diatas diperoleh 0,220 artinya kinerja karyawan mampu diterangkan oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama sebesar 22%. Sementara sisanya yaitu sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Madiun Garment.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki tingkat signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja selalu menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hasil dari variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2013), Hidayat & Taufiq (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Madiun Garment.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa kompensasi (X_2) memiliki tingkat signifikansi t sebesar $0,031 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menjadi salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mampu diterima dengan baik, karena pemberian kompensasi akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kinerjanya yang memang harus dipenuhi. Hasil dari variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadzwina & Gilang (2015) dan Aji dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Madiun Garment.

Hasil dari perhitungan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi t sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. menunjukkan bahwa disiplin kerja selalu menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, Pada dasarnya kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Selain itu kedisiplinan juga dipandang sebagai suatu konsistensi perilaku karyawan terhadap kinerjanya. Hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pomalingo dkk (2015) dan Safitri (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Madiun Garment.

Hasil dari perhitungan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja mempunyai F_{hitung} sebesar 15,987 dan F_{tabel} sebesar 2,43 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Lingkungan Kerja yang diterapkan oleh perusahaan juga harus didukung dengan kompensasi yang baik yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan, serta didukung dengan penetapan disiplin kerja yang harus di patuhi semua karyawan, sehingga



THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

kinerja karyawan akan meningkatkan dan tujuan perusahaan akan tercapai. Hasil dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqy & Ngatno (2016) dan Aji dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Madiun Garment. Getaran mekanis menjadi salah satu indikator dengan hasil tertinggi. Hal ini memberikan penjelasan bahwa suara dari getaran mesin yang memproduksi memiliki bunyi yang terkadang membuat karyawan menjadi sulit untuk berkonsentrasi, namun sebagian karyawan menganggap hal ini biasa terjadi.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Madiun Garment. Kompensasi tidak langsung merupakan salah satu indikator yang mempunyai hasil paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi tidak langsung merupakan salah satu hal penting bagi karyawan. Kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan salah satunya yaitu asuransi kecelakaan kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Madiun Garment. Balas jasa merupakan indikator yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Balas jasa berperan untuk menciptakan kedisiplinan bagi karyawan karena semakin tinggi balas jasa maka semakin baik kedisiplinan yang akan tercipta.
4. Lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Madiun Garment. Ketepatan waktu merupakan indikator tertinggi yang mempengaruhi variabel lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ketepatan waktu sangat diterapkan di perusahaan terhadap karyawan sehingga dapat meminimalisir hasil produksi yang mungkin dapat terganggu.



THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. P., Suryoko, S., & Budiarmo, A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 20-29.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi Yogyakarta.
- Putra, F.R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (1)
- Pomalingo, R. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (5)
- Rizqy, P., & Ngatno, N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 53-48.
- Sadzwina, R. & Gilang A. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Kartika Chandra Jakarta)*. *eProceedings of Management*, 2(1)
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta.



THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunyanto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Wahjono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

