

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KOMPENSASI,  
LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA LEMBAGA PENYIARAN  
PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA MEDAN**

**Izmi Maghfira**

[izmimaghfirah84@gmail.com](mailto:izmimaghfirah84@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Asrizal Efendy Nasution**

[asrizalefendi@umsu.ac.id](mailto:asrizalefendi@umsu.ac.id)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Info Jurnal**

*Sejarah Artikel:*

Diterima

05 – 07 – 2022

Disetujui

12 – 07 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

**Keywords:**

*Compensation, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

**Klasifikasi JEL:**

H10; H11

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of compensation, work environment and work discipline on the employee performance of TVRI Public Broadcasting Institute, North Sumatra, Medan. The population in this study were all employees of TVRI Public Broadcasting Institute, North Sumatra, Medan, amounting to 62 people. Sampling using the saturated sample method, namely by using the entire existing population as a sample. Data collection techniques in this study by means of documentation studies and the distribution of questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis testing and coefficient of determination.*

*The results showed that partially there was no significant effect of compensation on the employee performance of TVRI Public Broadcasting Institute, North Sumatra, Medan. Partially, the work environment and work discipline have a significant effect on the employee performance of TVRI Public Broadcasting Institute, North Sumatra, Medan. Simultaneously, the factors of compensation, work environment and work discipline showed a significant influence on the employee performance of TVRI Public Broadcasting Institute, North Sumatra, Medan.*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara optimal guna mencapai tingkat kinerja yang menjadi target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia akan berpengaruh pada kinerja kerja karyawan. Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja (Aji et al., 2015).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non-finansial terdiri dari pekerjaan (Supatmi et al., 2017). Apabila baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semangat kerjanya pun akan meningkat yang akan berimbas pada kinerja kerjanya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja, baik yang berupa fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya saat bekerja (Rahman, 2017). Lingkungan kerja juga merupakan pelayanan para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para karyawan akan memperoleh kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam perusahaan di mana para karyawan yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja karyawan menurun (Nanulaitta, 2018). Apabila seorang karyawan dalam bekerja mendapat dukungan penuh dari lingkungan kerjanya baik fisik maupun non fisik, benda atau rekan kerja di lingkungan kerja, maka akan tercipta kepuasan kerja karyawan tersebut. Namun ketika ada hal-hal yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, maka tentunya kepuasan kerja tidak akan tercipta.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan karyawan salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan (Nasution & Lesmana, 2018). Akan tetapi disiplin kerja juga untuk menyadarkan dan meningkatkan pegawai akan peran dan fungsinya, apa yang harus dikerjakan dan apa yang harus ditinggalkan, apa hak dan apa kewajiban.

LPP TVRI SUMUT berdiri pada tanggal 28 Desember 1970 berada di Jalan Putri Hijau Medan, Lembaga Penyiaran Publik TVRI studio Medan diresmikan oleh Presiden Soeharto. Dengan

keberadaannya diudara TVRI studio Medan diresmikan didunia pertelevisian di Indonesia membuahkan sebuah pemancar TV pertama diluar pulau Jawa dengan daya operasi kekuatan 10 kw dengan daya capai Kisaran, Tanjung Balai, Tebing Tinggi, Medan, Pangkalan Susu, Pangkalan Brandan, Rantau/Langsa atau dengan Radius 150 km, dan pertengahan 1971 telah diterima tepat di Malaysia seperti Klaton, Kaedah, Penang dan Selangor.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis pada LPP TVRI SUMUT maka diperoleh beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya adalah masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya. Adanya kondisi dimana kompensasi tidak dikeluarkan sesuai waktunya sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Padahal dengan diberikannya kompensasi yang layak dan sesuai waktunya, maka karyawan akan dapat lebih giat dalam bekerja secara optimal sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan. Kemudian ditemukan permasalahan pada lingkungan kerja yaitu kurang memberikan kenyamanan kepada karyawan seperti ruangan kerja yang sempit, tidak sesuai ukuran ruangan kerja dengan jumlah orang yang bekerja di dalamnya dan tidak tersedianya kantin sehingga para karyawan harus keluar dari kantor untuk membeli makanan. Situasi seperti ini membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja berkurang yang dapat berimbas pada turunnya kinerja kerja karyawan. Seseorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Masalah berikutnya adalah pada disiplin kerja yaitu masih adanya karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu sehingga kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan kinerja karyawan berbasis kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengembangkan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Daulay & Manaf, 2017). Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Sedangkan menurut (Sidanti, 2015) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Moeheriono dalam (Jufrizen, 2018) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja juga merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja (Elizar & Tanjung, 2018). Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2015). Sedangkan Payaman J Simanjuntak menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Devita, 2017). Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Akbar, 2018).

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Kadarisman, 2014). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa (Jufrizen, 2017). Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Daulay et al., 2017). Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan (Supomo & Nurhayati, 2018).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Jufrizen, 2015). Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh karyawannya akan berusaha untuk meingkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan (Nanulaitta, 2018).

Menurut Notoatmodjo dalam (Manik, 2016), kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan berbagai peraturan dan perundang-undangan. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan menacapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja (Daulay et al., 2017).

Adapun indikator-indikator mengenai kompensasi adalah sebagai berikut : 1) Gaji, yaitu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh, 2) Insentif, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, 3) Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, 4) Upah, pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja, 5) Premi, yaitu sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal, 6) Pengobatan, yaitu pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan, 7) Asuransi, yaitu penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti (Manik, 2016).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015). Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan

yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati et al., 2014). Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai kinerja kerja yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja (Budianto & Kartini, 2015).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah, etika, norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Maddinsyah & Wahyudi, 2017). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Supomo & Nurhayati, 2018). Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut (Almunawaroch et al., 2017). Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan, karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar (Zainul & Taufik, 2012). Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Syafriana, 2017). Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut (Nasution & Lesmana, 2018). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang & Siagian, 2011).

Singodimedjo mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada tidaknya pengawasan pimpinan (Sutrisno, 2012). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin adalah untuk menata

kehidupan bersama dalam suatu organisasi, membangun dan melatih kepribadian yang baik, pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi, dan Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin (Supomo & Nurhayati, 2018).

### **Kerangka Konseptual**

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan balas jasa yang akan diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai suatu imbalan atas pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Jufrizen, 2018); (Jufrizen et al., 2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

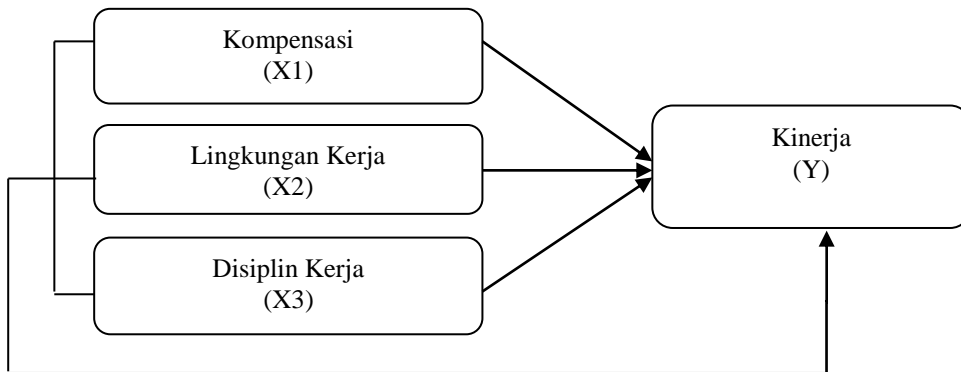
Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012). Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaitta, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen (Syafrina, 2017). Berdasarkan hasil penelitian (Daulay et al., 2019); (Jufrizen, 2018); (Tanjung. H, 2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

#### **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa jika kompensasi diberikan layak sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja terutama dengan rekan kerja, mampu disinergikan dengan baik, maka akan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Muliati, 2014), (Aji & Agung, 2015), (Almunawaroch et al., 2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Disiplin kerja yang tinggi, memudahkan instansi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan instansi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dimana untuk mencari hubungan antara variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan yang berjumlah 62 orang. Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka untuk mendapatkan hasil yang akurat sebaiknya semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu dengan mengambil semua populasi menjadi sampel atau penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 21.0 for windows.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

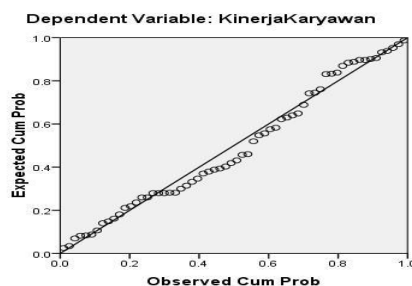
#### Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Penguji asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu : (1) Normalitas; (2) Multikolinearitas; (3) Heterokedastistas.

#### Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Widodo, 2019).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Uji Normalitas

Dari gambar 2, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

**Multikolinieritas**

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabelitas variabel indenpenden yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,1, dan *VIF* < 5, maka tidak terjadi multikolinieritas (Widodo, 2019).

**Tabel 1 Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

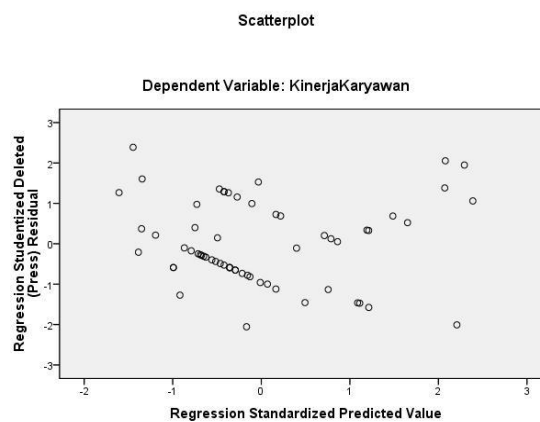
		Unstandardized ...		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.098	5.001		
	Kompensasi	-.101	.053	.956	1.046
	Lingkungankerja	.264	.083	.928	1.078
	Disiplinkerja	.421	.071	.957	1.045

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa ketiga variabel independen yakni kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (lebih kecil dari 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi (*Variance Inflasi Factor* / *VIF*) yang lebih kecil dari 5.

**Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas (Widodo, 2019).



**Gambar 3 Scatterplot**



Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah sebagai berikut :

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

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized ...		Stand...		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.098	5.001		2.019	.048
	Kompensasi	-.101	.053	-.184	-1.914	.061
	Lingkungankerja	.264	.083	.312	3.188	.002
	Disiplinkerja	.421	.071	.573	5.951	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

$$Y = 10.098 - 0.101 X_1 + 0.264 X_2 + 0.421 X_3$$

Model persamaan diatas bermakna:

- 1) Nilai Konstanta sebesar = 10,098 menunjukkan variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 10.098.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar -0,101 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami penurunan maka akan menurunkan kompensasi terhadap kinerja senilai -10,1%.
- 3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,264 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kinerja senilai 26,4%.
- 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,421 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja senilai 42,1%.

**Uji secara parsial (Uji t)**

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara masing-masing. Pada tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung adalah -1,914 dengan nilai sig 0,061.

Ho :  $\beta = 0$ , artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. (Widodo, 2019).

Berdasarkan tabel 2, diperoleh t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar -1,914 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (62-3=59),diperoleh t-tabel sebesar 2,001. Dalam hal ini t-hitung = -1,914 <

t-tabel = 2,001. Artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Untuk variabel lingkungan kerja, pada tabel 2 dapat dilihat nilai t-hitung adalah 3,188 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (62-3=59)$ , diperoleh t-tabel sebesar 2,001. Dalam hal ini  $t\text{-hitung} = 3,188 > t\text{-tabel} = 2,001$ . Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Untuk variabel disiplin kerja, pada tabel 2 dapat dilihat nilai t-hitung adalah 5,951 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (62-3=59)$ , diperoleh t-tabel sebesar 2,001. Dalam hal ini  $t\text{-hitung} = 5,951 > t\text{-tabel} = 2,001$ . Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

### Uji secara simultan (Uji f)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas secara bersama dengan variabel terikat. Pengujian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja bisa dilihat dibawah ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.158	3	51.386	18.262	.000 <sup>a</sup>
	Residual	163.197	58	2.814		
	Total	317.355	61			

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Kompensasi, Lingkungankerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 18,262 dengan nilai Sig 0,000.

Ho :  $\beta = 0$ , artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara (Widodo, 2019).

Berdasarkan tabel 3, diperoleh F-hitung sebesar 18,262 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1 (62-3-1=58)$ , diperoleh F-tabel sebesar 3,16. Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y. Dalam hal ini  $F\text{-hitung} = 18,262 > F\text{-tabel} = 3,16$ . Artinya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara.

### Uji Determinasi

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien nilai determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen (Widodo, 2019). Adapun nilai dari koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.459	1.67742

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Kompensasi, Lingkungankerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Untuk melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,486 atau senilai 48,6% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang dilakukan, tidak terdapat pengaruh variabel X1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung < t-tabel yaitu -1,914 < 2,001. Ini berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni Sig adalah 0,061 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,061 >  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Hasil kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan dapat disebabkan karena sebagian karyawan yang masih berdasarkan pendeknya masa kerja tanpa memperhatikan sifat pekerjaan dan tanggung jawab sehingga tidak menjadikan kompensasi sebagai alasan utama dalam meningkatkan kinerjanya di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Hasil dari penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Ardana, 2016) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan. Dengan pertimbangan yang sama, yaitu kondisi dari karyawan yang masih berdasarkan pendeknya masa kerja.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung > t-tabel yaitu 5,951 > 2,001. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni Sig adalah 0,002 sedang taraf signifikannya  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,002 <  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yunanda, 2012); (Elizar&Tanjung, 2018); (Siagian & Khair,2018) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel X3 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung < t-tabel yaitu 5,951 > 2,001. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan

kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni Sig adalah 0,000 sedang taraf signifikannya  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang juga dilakukan oleh (Suparno & Sudarwati, 2014); (Jufrizen, 2018); (Pulungan, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji  $F$ -hitung  $> F$ -tabel yaitu  $18,262 > 3,16$ . Artinya terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni Sig adalah 0,000 sedang taraf signifikannya  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai  $R$  square bernilai 0,486 atau senilai 48,6% yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seorang karyawan akan meningkatkan kinerja jika tujuan dari dia bekerja jelas dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Pentingnya faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimiliki pada perusahaan dengan harapan mendapatkan imbalan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muliati, 2019) dan (Maddinsyah & Wahyudi, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, begitu pula dengan lingkungan kerja yang harus lebih diperhatikan dalam kebersihan ruang kerja para karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Sementara untuk disiplin kerja, pimpinan harus memberikan contoh baik agar tidak ada alasan bagi karyawan untuk tidak mentaati aturan yang telah ditetapkan.

## **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN**

Penelitian ini telah dilakukan dengan maksimal, namun mengingat luasnya cakupan bahasan, maka penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu pada data penelitian yang ada bersifat cross section dimana data yang diperoleh hanya pada satu waktu, sehingga perkembangan pada kurun waktu dari unit analisis tidak dapat diperoleh dalam penelitian ini. Keterbatasan kedua adalah masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban responden. Hal ini dapat diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada. Kemudian keterbatasan berikutnya adalah masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi data responden pada kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti akan meneliti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja kembali.

## VI. SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kompensasi dan kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan, hal ini disebabkan karena sebagian karyawan yang masih berdasarkan pendeknya masa kerja tanpa memperhatikan sifat pekerjaan dan tanggung jawab sehingga tidak menjadikan kompensasi sebagai alasan utama dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Oleh karena faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebersihan ruang kerja para karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dimana hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Untuk variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Disiplin kerja harus ditegakkan agar dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti tingkat kehadiran yang tinggi, hal itu dapat mempengaruhi karyawan lain agar dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja, sehingga kesalahan maupun pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan bisa berkurang. Untuk pengujian secara simultan atau secara bersama-sama, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. P., Sri, S., & Agung, B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Percetakan Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 78–86.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. 3(2), 1–17.
- Almunawaroch, S., Suddin, A., & Lamidi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(1), 10–22.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Iman*, 6(1), 26–41.
- Budianto, A. A. T., & Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara ( Persero ) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli. Medan
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (Y. Y (Ed.); Pertama) Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli. Medan.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

- Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(1), 37-47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17(1), 1-17).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*. 405-424.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Gultom, P., & Salim, S. R. A. (2017). The Effect Of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward The Job Satisfaction and Impact on the Permanent Lectures. *International Bussiness Management*. 11(1), 53-60).
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Maddinsyah, A., & Wahyudi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Displin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis Iv Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 30-44.
- Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229-244.
- Muliati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(7), 68-77.
- Mulyana, A., Sukomo, D., & Suhendi, R. M. (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cv. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis)*. 1(3), 19-31.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksu. Amboina Mekar Di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Journal of international conference proceeding*, 2(1), 1-15.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi Vol. 1 No. 2 Juli 2017. Ilmiah Kohesi*, 1(2), 163-174.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Cv. Sah Media. Makassar.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3,(2). 1-20.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9,(1), 44-53.
- Sondang, & Siagian, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 07,(1), 25-37.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, H. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group. Palembang.

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe)*, 8(4), 1–12.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1). 27-36.
- Widodo. (2019). *Metode Penelitian*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37- 45.
- Zainul, H., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 80–97.