

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JMS BATAM**

SKRIPSI



OLEH :

FITRIANI TAMPUBOLON

170910333

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT JMS BATAM**

SKRIPSI



OLEH :

FITRIANI TAMPUBOLON

170910333

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINAL

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fitriani Tampubolon
NPM : 170910333
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JMS Batam.

Adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaandari pihak manapun.

Batam, 24 Juli 2021



Fitriani Tampubolon

170910333

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. JMS BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana manajemen**

Oleh:

**Fitriani Tampubolon
170910333**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 30 Juli 2021



Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.



ABSTRAK

Permintaan peralatan medis yang semakin tinggi dipasaran dan dunia pada saat ini mendorong persaingan yang terjadi diantara perusahaan di sektor industri peralatan medis. Sumber daya manusia menjadi suatu aset yang memiliki nilai yang sangat mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan, hal tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan- perusahaan industri peralatan medis lainnya. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan secara maksimal. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja, meningkatkan disiplin kerja dan memberikan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JMS Batam. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling method*, sehingga didapat sampel penelitian ini sebanyak 103 karyawan PT. JMS Batam. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JMS Batam.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi.

ABSTRACT

The increasingly high demand for medical equipment in the market and the world at this time encourages competition between companies in the medical equipment industry sector. Human resources become an asset that has a value that greatly affects the running of a company, it becomes a challenge for companies to improve employee performance in order to be able to compete with other medical equipment industry companies. Every company has a goal of maximizing profit. One of the ways that companies do to improve employee performance is by paying attention to the work environment, increasing work discipline and providing compensation. This study aims to see the effect of work environment, work discipline and compensation on employee performance at PT. JMS Batam. Sampling using purposive sampling method, so that this research sample obtained as many as 103 employees of PT. JMS Batam. The dependent variable in this study is employee performance while the independent variables in this study are the work environment, work discipline and compensation. This study uses multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 22 program. The results show that the work environment variable has a positive effect on employee performance. While the variables of work discipline and compensation have no effect on employee performance. Simultaneously the variables of work environment, work discipline and compensation affect the performance of employees of PT. JMS Batam.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Work Discipline, Compensation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, nikmat kesehatan, akal dan segala karunianya sehinggadapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu kritik dan saran senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T M.I.Kom.
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku dosen pembimbingskripsi yang memberikan arahan dan bimbingan pada penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.
6. Bapak dan Ibu selaku orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan, nasehat, serta doa yang tak pernah putus sehingga memudahkan saya dalam penyusunan tugas akhir atau skripsi ini.
7. Teman-teman seangkatan kelas Manajemen Kampus Tembesi
8. Sahabat-sahabat yang selalu siap diajak diskusi saat-saat perkuliahan, dan
9. Teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah-Nya, Amin. Mohon maaf bila ada kesalahan dalam penulisan nama dan gelar.

Batam, 24 Juli 2021



Fitriani Tampubolon



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja	13
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2 Disiplin Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja	17
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	18
2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	20
2.1.3 Kompensasi	20
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	20
2.1.3.2 Jenis Kompensasi.....	21
2.1.3.3 Sistem Kompensasi.....	22
2.1.3.4 Indikator Kompensasi	22
2.1.3.5 Tujuan Kompensasi	23
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	24

2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.2	Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.3	Indikator Kinerja Karyawan	25
2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
2.3	Kerangka Pemikiran	29
2.4	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III	METODE PENELITIAN	31
3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Desain Penelitian	31
3.3	Lokasi Penelitian.....	31
3.4	Populasi dan Sampel	32
3.4.1	Populasi	32
3.4.2	Sampel.....	32
3.5	Sumber Data.....	32
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7	Operasional Variabel	35
3.7.1	Variabel Dependen	35
3.7.2	Variabel Independen	35
3.8	Metode Analisis Data.....	36
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	36
3.8.2.1	Uji Validitas	36
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	37
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	38
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	38
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	38
3.8.4	Uji Regresi Linier Berganda	39
3.9	Uji Hipotesis	39
3.9.1	Uji t.....	40
3.9.2	Uji F.....	40
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1	PT. <i>Japan Medical Supply</i> (JMS) Batam	42
4.1.1.1	Profil PT. JMS Batam.....	42
4.1.1.2	Penghargaan ISO 13485	42
4.2	Deskriptif Karakteristik Responden.....	43
4.3	Uji Kualitas Data.....	45
4.3.1	Uji Validitas	45
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	46
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	47

4.4.1 Uji Normalitas	47
4.4.2 Uji Multikolinearitas	49
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	50
4.5 Metode Analisis Data.....	50
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.6 Pengujian Hipotesis	52
4.6.1 Uji t.....	52
4.6.2 Uji F.....	54
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi	55
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	56
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Simpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kondisi Alat Kerja Pada Lapangan	4
Gambar 1.2 Kondisi Kotak Absensi.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 <i>Normal P-Plot of Regression Standardized Residual</i>	48
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i>	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan Pada Tahun 2020	5
Tabel 1.2 Pemberian Kompensasi Diluar Gaji.....	7
Tabel 1.3 Pencapaian Target Pada <i>Section Assembly Needle</i>	7
Tabel 3.1 Skala Likert	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validasi.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.7 <i>Coefficients^a</i>	49
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan manufaktur Indonesia cukup diminati oleh para investor. Jika melihat *Manufacturing Value Added* (MVA), pada saat ini industri manufaktur di Indonesia menempati urutan pertama di ASEAN sebesar 4,5%. Semakin banyak permintaan pasar maka semakin banyak pula proses produksi yang akan dilakukan perusahaan manufaktur, dan perusahaan manufaktur akan menyerap sumber daya manusia dalam jumlah besar sebagai alat operasi saat melaksanakan proses produksi. Dalam bidang bisnis termasuk organisasi atau industri, Pemilihan pekerja yang tepat bisa meningkatkan peluang berkembangnya korporasi. Organisasi yang bagus yaitu organisasi yang berusaha memaksimalkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, hal ini dikarenakan suasana yang nyaman adalah indikator pendukung kualitas kerja pegawai. Untuk bisa bersaing pada kawasan bisnis yang statis, peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, kerjasama antara atasan dan bawahan juga sangat penting dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada potensial yang dimiliki sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, Untuk mencapai tujuan organisasi

tersebut maka setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Performa yang baik sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Perusahaan perlu memantau dan mengevaluasi sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mencapai kinerja yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan perusahaan. Kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja. Penilaian kinerja terdiri dari 2 yaitu penilaian kinerja objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan. Jika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurangnya kepatuhan terhadap disiplin karyawan perusahaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan, kinerja karyawan itu sendiri dapat menurun. Menurut Hasibuan, (2018)

Kawasan bekerja merupakan hal yang terkait dengan kawasan fisik serta sosial, diantaranya : keadaan fisik, tempat, kawasan, ekstrinsik perusahaan, peraturan kerja serta aturan yang ada. Kawasan yang nyaman dapat menciptakan kualitas kerja yang bagus, unsur yang harus diperhatikan terkait kawasan kerja karena merupakan salah satu penentu kinerja karyawan, dan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, sehingga masing-masing korporasi diharuskan mempunyai lingkungan kerja yang sesuai demi kelangsungan serta kenyamanan karyawan. Perusahaan yang akan diselidiki

dalam hal ini adalah PT JMS Batam yang merupakan perusahaan asal Jepang yang memproduksi peralatan dan alat kesehatan untuk rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan sejak Februari 2021 sampai juli 2021, keadaan lingkungan kerja yang ada di PT JMS ini belum mendukung karyawan bekerja dengan baik dan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi dilingkungan kerja yaitu, suara bising yang dihasilkan oleh mesin-mesin produksi, suara bising dari mesin menjadi penyebab utama dalam kuantitas dan efisiensi kerja yang buruk. Kebisingan mesin menyebabkan berbagai gangguan terhadap karyawan seperti gangguan komunikasi dan gangguannya berupa gangguan pendengaran, misalnya gangguan pendengaran seperti komunikasi terganggu dan menurunnya performa kerja, karena kebisingan pada mesin produksi tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Permasalah lingkungan kerja selanjutnya adalah tempat kerja yang kurang rapi atau berantakan, tempat kerja yang berantakan dan kurang rapi membuat karyawan sulit melakukan pekerjaan yang efektif, tempat kerja yang berantakan yang dimaksud adalah tools atau alat kerja tidak terletak sesuai tempatnya dan ada yang tidak disediakan tempat untuk alat-alat kerja, sehingga diletak sembarangan tempat, dapat dilihat dari gambar dibawah ini.



Gambar 1.1 Kondisi Alat Kerja Pada Lapangan



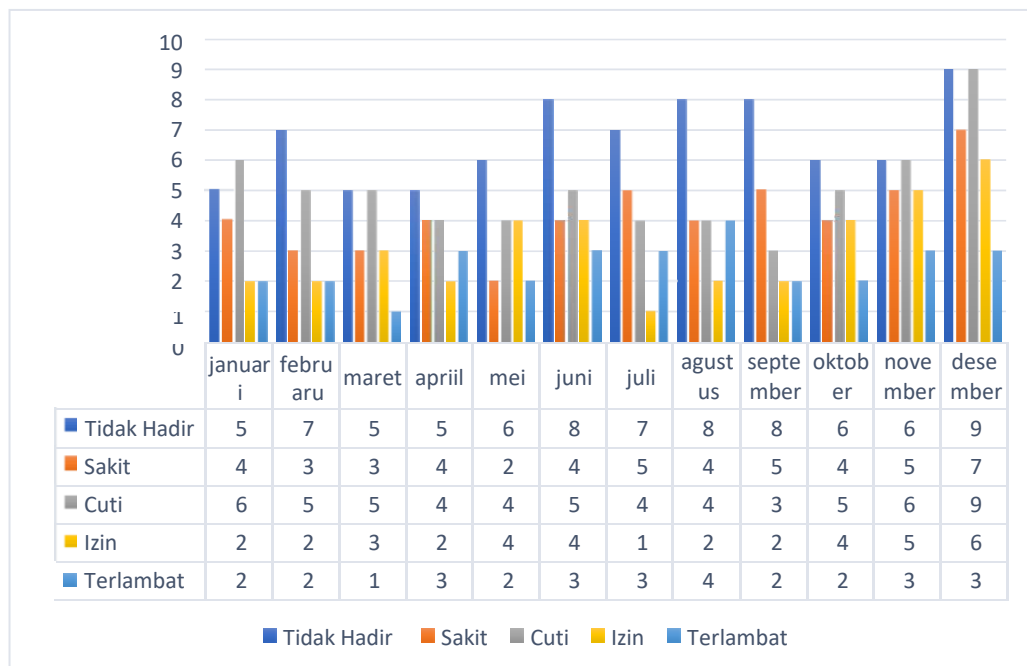
Gambar 1.2 Kondisi Kotak Absensi

Kemudian udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan beberapa ac yang rusak dan tidak di perbaiki. Ac yang tidak berfungsi atau rusak di beberapa tempat membuat karyawan tidak nyaman, merasa panas dan pengap saat bekerja, ac yang berada di area produksi yang sangat jarang

dibersihkan juga membuat ac kotor, kotoran atau debu yang menempel pada ac sering berjatuh saat sedang bekerja, sehingga membuat area produksi kotor bahkan sering jatuh kedalam product dan menimbulkan banyak product reject.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai sesuatu tujuan perusahaan dan kinerja karyawan karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kerja yaitu ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala sumber daya manusia secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Susanto, 2019) disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan tingkat absensi pegawai masih tergolong tinggi. Berikut adalah daftar absensi karyawan.

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan Pada Tahun 2020



Sumber: PT JMS Batam (2021).

Berdasarkan tabel grafik diatas, peneliti menemukan masih banyak karyawan yang kurang menerapkan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT. JMS Batam belum tercapai secara maksimal. Tidak adanya disiplin representatif berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja. Disiplin pekerja berarti mempersiapkan dan mengembangkan lebih lanjut cara pandang dan perilaku pekerja dengan tujuan agar pekerja secara sengaja memenuhi komitmen mereka. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh setiap orang tetapi juga melibatkan semua pekerja di dalam organisasi untuk membantu organisasi dalam membuat kemajuan organisasi. Tidak adanya kedisiplinan pekerja di PT JMS sendiri bukan hanya karena tingginya angka membolos yang representatif, tetapi juga pekerja yang suka menambah waktu istirahat dan pekerja yang sering buang air dalam waktu yang cukup lama.

Disiplin kerja pekerja juga dapat dilihat dari konsistensi pekerja dengan pedoman organisasi, cara berpakaian, partisipasi pekerja dan ketersediaan pekerja untuk mengatasi gangguan. Untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif sejauh disiplin, PT. JMS Batam memberikan remunerasi sebagai pendorong untuk lebih mengembangkan eksekusi dan lebih fokus. Istilah kerangka remunerasi sebagian besar digunakan untuk menggambarkan desain angsuran upah yang terhubung secara langsung atau berimplikasi pada berbagai prinsip pelaksanaan pekerja atau tunjangan resmi. Pembayaran adalah bagian dari pembayaran dan keduanya sangat definitif dalam mencapai tujuan dan sasaran asosiasi secara keseluruhan. Pembayaran untuk PT JMS ditampilkan pada tabel terlampir.

Tabel 1.2 Besaran Kompensasi Diluar Gaji

Jenis Kompensasi	Bentuk Kompensasi Per Bulan
Tunjangan Kehadiran	Rp 60.000,-
Tunjangan Transport	Rp 152.000,-
Tunjangan Tempat Tinggal	Rp 70.000,-
Tunjangan Shift	Rp 45.000,-
Tunjangan Hari Raya Keagamaan	Mengikuti UMK atau lamanya bekerja

Sumber: PT JMS (2021).

Berdasarkan tabel di atas, upah ini belum mengembangkan kinerja pekerja secara ideal, bahwa organisasi mengalami masalah dalam mengevaluasi pekerja untuk sirkulasi gaji dan upah masih kurang memperhatikan pelaksanaan dan lamanya administrasi pekerja. Ini menyiratkan bahwa semua pekerja dibayar dalam jumlah yang sama.

Tabel 1.3 Tercapainya Target Dalam *Section Assembly Needle*

Tahun	Standar Perusahaan	Aktualisasi
2019	93,5%	88,8%
2020	94,7%	86,2%

Sumber: PT. JMS Batam (2021).

Pada bagian efisiensi, Persentase pada *Section Assembly Needle* Pada PT JMS Batam mengidnिकासikan kualitas kerja pegawainya, seluruh persentase pada *Section Assembly Needle* pada PT JMS Batam tahun 2019 adalah 93.5% secara totalitas besarnya persentase pengaktualisasian pemberdayagunaan waktu kerja adalah sebesar 88.8%. Namun di periode 2020, total semua persentase *Section Assembly Needle* pada PT JMS Batam adalah 94,7% dengan aktualisasi efisiensi ada pada tingkatan 86.2% dalam satu tahun. Ini membuktikan yaitu kualitas kerja yang teraktualisasi pada periode 2019 sampai 2020 belum memenuhi sasaran, berarti kualitas kerja pegawai dalam *Section Assembly Needle* pada PT JMS Batam terindikasi buruk.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JMS Batam.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang sebelumnya, hasil dari identifikasi masalah penelitian yaitu diantaranya:

1. Kawasan tempat bekerja masih tidak cukup nyaman dalam area produksi
2. Masih tingginya absensi dan keterlambatan karyawan
3. Pemberian kompensasi tidak didasarkan pada kualitas kerja namun disamaratakan
4. Manajemen sumber daya manusia pada PT JMS Batam masih menemui kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, Batasan masalah dalam riset ini yaitu diantaranya:

1. Riset ini memiliki variabel seperti Lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Riset ini meneliti tentang *Line assembly needle* pada PT JMS Batam.
3. Penulis membatasi penelitian yang dilakukan yaitu sejak bulan april 2021 sampai juli 2021

4. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *Line assembly needle* di PT JMS Batam

1.4 Rumusan Masalah

Merujuk pada penjabaran sebelumnya, disusun perumusan masalah diantaranya:

1. Apakah Lingkungan kerja memberikan pengaruh terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam?
2. Apakah Disiplin kerja memberikan pengaruh terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam?
3. Apakah kompensasi memberikan pengaruh terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam?
4. Apakah Lingkungan bekerja, disiplin kerja serta kompensasi memberikan pengaruh terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guna memahami pengaruh lingkungan kerja terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam
2. Guna memahami pengaruh disiplin kerja terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam

3. Guna memahami pengaruh kompensasi terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam
4. Guna memahami pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja , disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Line assembly needle* di PT JMS Batam
2. Riset yang dilakukan menghasilkan temuan yang bisa menyumbangkan gagasan sebagai bahan studi atau referensi penelitian lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja , disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Line assembly needle* di PT JMS Batam

1.6.2 Manfaat Praktis

Dilakukannya riset ini diharapkan mendatangkan manfaat praktis diantaranya:

1. Untuk perusahaan
Bertujuan sebagai sumber penilaian dalam menghasilkan kawasan bekerja yang nyaman, baiknya kedisiplinan kerja, serta pemberian upah berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan untuk eksistensi perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil riset diharapkan bisa memberikan bantuan kepada mahasiswa yang akan menjalankan riset yang relevan serta digunakan untuk refrensi mahasiswa Universitas Putera Batam mengenai dampak lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi terkait kinerja karyawan dalam *Line assembly needle* pada PT JMS Batam

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Line assembly needle* di PT JMS Batam dan dapat menjadi bahan acuan pada bidang penelitian yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kawasan bekerja merupakan semua perangkat serta bahan, iklim tempat seorang individu bekerja, tehnik kerja dan rencana permainan bekerja baik sebagai manusia maupun secara kolektif (Saleh dan Utomo, 2018). Menurut (Nabawi, 2019) tempat kerja adalah alat dan bahan umum yang dialami, tempat kerja, cara kerja, dan rencana kerja baik sebagai orang maupun perkumpulan. (Siahaan dan Bahri, 2019) mengklarifikasi bahwa tempat kerja diidentifikasi dengan lingkungan kerja, desain peralatan, area kerja, pencahayaan, ventilasi atau penyebaran udara, dan instrumen jaminan kesejahteraan dan keamanan terkait kata. Ahmad (2019) mengklarifikasi bahwa tempat kerja dapat memengaruhi eksekusi hierarkis. Menurut Adha (2019), tempat kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi eksekusi pekerja. Pekerja yang bekerja pada wilayah yang mengedepankan metode bekerja ideal, pekerja akan berfungsi dengan baik. Kemudian lagi, tempat kerja yang kurang yang tidak menjunjung tinggi teknik kerja yang ideal dapat membuat pekerja lesu dan cepat lelah. Jadi presentasi pekerja akan berkurang, tempat kerja merupakan semua benda atau suasana di lokasi tempat melaksanakan pekerjaan yang dapat memberi dampak pameran dan usaha yang dialokasikan. Artinya karyawan dapat melakukan pekerjaannya yang

profesional jika terdapat kawasan kerja yang nyaman dan tentram (Hanafi dan Zulkifli, 2018).

Berdasarkan dari pendapat ilmuan tersebut, bisa ditarik kesimpulan yaitu kawasan kerja yang baik merupakan lingkungan yang bersih, rapi, nyaman, aman dan tidak mengganggu proses bekerja. Lingkungan yang kotor dan tidak nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan dan menentukan apakah kinerja karyawan menurun atau tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Kawasan kerja dinilai nyaman atau sejalan jika masyarakat bisa melakukan aktivitas dengan baik, bugar, dan senang. Namun kawasan tidak hanya bersih, rapi, aman dan nyaman, tetapi juga harus terdapat kompromi yang tepat diantara pegawai dan atasan supaya pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan nyaman yang akhirnya tercapai apa yang diharapkan lembaga.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Merujuk pada Siahaan dan Bahri (2019) Lingkungan kerja terbagi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung atau dengan implikasi.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi yang terjadi di tempat kerja yang diidentikkan dengan hubungan kerja, dua asosiasi dengan atasan dan asosiasi dengan kolaborator individu, serta asosiasi dengan bawahan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Merujuk pada Hasibuan dan Bahri (2018) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kawasan bekerja diantaranya:

- 1) Pencahayaan, merupakan intensitas cahaya yang diperlukan untuk menerangi area bekerja setiap pekerja organisasi. Pencahayaan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan kerja, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu redup, dengan sistem pencahayaan yang baik pekerja akan lebih menyelesaikan kewajibannya secara menyeluruh, sehingga kesalahan pekerja di tempat kerja dapat dibatasi.
- 2) Pertukaran Udara, derajat udara jika terlampau tinggi dapat menyebabkan rendahnya eksekusi representatif sehingga akan menimbulkan blunder dalam interaksi penciptaan.
- 3) Kebisingan, pekerja membutuhkan iklim yang dapat menjunjung tinggi fokus dalam bekerja. Gejolak udara yang datang dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu pengelompokan pekerja di tempat kerja.
- 4) Kebersihan, kebersihan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat fokus dan kenyamanan pekerja. Kebersihan yang sempurna, tanpa membuang sampah dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi fokus dalam mengerjakan suatu tugas
- 5) Keamanan kerja, sudut vital yang dipertimbangkan lembaga. Keamanan kerja dapat membantu karyawan bekerja dengan baik yang akhirnya mampu menambah efisiensi pekerja.
- 6) Warna, tempat kerja yang menarik bagi pekerja melalui naungan yang

nyaman di sekitar iklim atau sekat-sekat area kerja pekerja dengan kantor dan pondasi yang cukup di lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi pekerja, sehingga pelaksanaan pekerja dapat meningkat dalam menangani pekerjaan.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Bukhari and Pasaribu, 2019) adapun penilaian kawasan kerja diantaranya:

- 1) Pencahayaan, merupakan intensitas cahaya yang dibutuhkan untuk memasuki area kerja setiap pekerja. Apabila dilengkapi pencahayaan memadai dapat membentuk suasana berfungsi menarik.
- 2) Derajat suhu, merupakan tingkatan suhu udara di kawasan kerja tertentu. Keadaan ruangan yang terlampau panas atau sejuk dapat menghambat pekerjaan para pegawai.
- 3) Bunyi yang ribut, merupakan suara yang dapat merusak fokus pegawai di tempat kerja, yang menyebabkan gangguan pendengaran di tempat kerja.
- 4) Ruang kerja yang memadai, merupakan letak meja kerja atau tempat bekerja dari satu pegawai dengan pegawai berbeda, selain itu dilengkapi pula dengan bantuan peralatan misalnya area kerja, tempat duduk, lemari, dll.
- 5) Kesanggupan bekerja, yaitu keadaan psikis atau perasaan yang bisa mengakibatkan perasaan bahwa dunia baik-baik saja dan tenang dalam mengelola pekerjaan untuk mencapai pameran yang ideal.
- 6) Komunikasi antar pekerja, berkaitan dengan hubungan yang dijalin para pegawai untuk meraih apa yang menjadi tujuan organisasi ketika para

pegawai bekerjasama dengan baik.

2.1.2 Disiplin kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Merujuk pada (Muhammad Daud, 2018) menyatakan yaitu kedisiplinan kerja merupakan perilaku minat individu, yang bersedia mengikuti semua aturan serta tata-tertib pada suatu lembaga. (Bahri, S., dan Nisa, 2017) menjelaskan bahwa kedisiplinan menyangkut pegawai yang tetap pergi bekerja dan balik tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat, dan patuh terhadap semua aturan lembaga serta etika yang ada di perusahaan. Merujuk pada (Syafriana, 2017)) sikap disiplin merupakan pemahaman dan kemauan seseorang untuk taat terhadap seluruh aturan serta etika sosial yang ada di perusahaan. (Marsoit *et al.*, 2017) menjelaskan yaitu lembaga harus mempunyai peraturan sebagai korporasi untuk peningkatan kualitas kerja dan kemahiran dalam bekerja, kebiasaan dalam organisasi, serta kesatuan, rasa hormat dan kredibilitas, dan untuk memastikan bahwa mereka menjaga ketertiban dalam melaksanakan tugas berdasarkan maksud, peranan, serta manfaat juga otoritas dan pertanggungjawaban lembaga tersebut. Merujuk pada (Bentar, Aidin. Purbangkaro, Murdjianto. Prihartini, 2017) Kedisiplinan kerja bisa didefinisikan yaitu bentuk penghargaan, penghormatan, serta kepatuhan terkait aturan-aturan yang telah ditetapkan, secara langsung atau tidak langsung, mampu melaksanakan serta tidak menghindari hukuman jika mereka lencakan pelanggaran atas pekerjaan yang mereka peroleh.

Dapat disimpulkan dari pandangan tersebut, yaitu kedisiplinan dalam bekerja adalah perilaku yang harus dimiliki oleh setiap manusia, disebabkan

kedisiplinan merupakan inti dari sikap seorang individu yang akan berdampak signifikan terkait kepentingan pribadi dan bersama. Dalam melakukan sesuatu pekerjaan harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, perlu disadari secara internal akan pentingnya disiplin dalam praktek atau pekerjaan, sehingga tidak hanya menjadi dasar dalam bekerja, tetapi juga menjadi dasar perilaku sehari-hari. Disiplin juga menjadi modal bagi karyawan untuk mematuhi semua standar yang berlaku, dan juga menjadi modal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Merujuk pada (Muhammad Daud, 2018) Kedisiplinan bekerja bisa mendapat pengaruh dari hal-hal berikut ini:

- 1) Kuantitas kompensasi yang diberikan.

Besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap disiplin karyawan, karena jika kompensasi kedisiplinan/kehadiran semakin besar maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Dalam sebuah perusahaan pemimpin adalah panutan seorang bawahan, jika seorang pemimpin atau atasan tidak bisa menjadi teladan bagi bawahannya, maka bawahan akan meniru cara pemimpin mengatur karyawannya dan kedisiplinan dalam tempat kerja juga akan sangat rendah, namun sebaliknya, jika seorang pemimpin atau atasan bisa menjadi teladan bagi bawahannya, maka ia akan disegani oleh bawahannya, sehingga tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkat.

3) Terdapat aturan tertulis sebagai acuan

Setiap perusahaan harus memiliki atauran untuk ditaati dan dijalankan, agar tercipta kedisiplinan yang baik, jika sebuah perusahaan tidak memiliki peraturan maka, karyawan akan bekerja sesuka hati dan tidak ada kedisiplinan.

4) Berani memimpin dan membuat tindakan,

Sikap tersebut harus ada pada jati diri seorang pemimpin, kerana pemimpin adalah orang yang mengatur bagaimana seorang karyawan dapat bekerja sesuai peraturan yang ada.

5) Pemantauan dari pimpinan,

Dilakukannya pemantauan pimpinan sangat penting untuk area bekerja, karna pemimpin harus mengawasi bagaimana seorang karyawan tersebut bekerja. Apakah sudah sesuai prosedur perusahaan atau tidak, jika tidak ada pengawasan pimpinan maka karyawan tidak akan bekerja sesuai prosedur yang telah di tetapkan perusahaan, sehingga disiplin pada saat bekerja akan berkurang.

6) Perhatian serta kebiasaan dalam perusahaan

Perhatian kepada karyawan yang diberikan adalah melalui bertanya kepada karyawan mengapa tidak dapat hadir atau absen.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Merujuk pada (Muhammad Daud, 2018) terdapat beberapa parameter pengukuran kedisiplinan kerja karyawan, diantaranya :

1) Datang Tepat Waktu

Merupakan kehadiran seorang karyawan yang datang dengan waktu yang sudah ditentukan atau tepat waktu, kehadirana tepat waktu disebuah perusahaan ini sangat berpebgaruh terhadap kinerja karyawan disebuah perusahaan.

2) Mematuhi Peraturan Jam Kerja

Merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kedisiplinan, karena jika perusahaan tidak mementukan waktu bekerja, misalnya waktu masuk, istirahat serta waktu untuk pulang kerja. maka disiplin tidak akan tercipta disebuah perusahaan.

3) Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien

Merupakan jam kerja yang dilakukan sesuai kebutuhan karyawan, karena jika jam kerja yang berlebih akan membuat karyawan bekerja tidak efektif dan efisien, juga akan berpengaruh terhadap tingkat absensi.

4) Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya

Memiliki keterampilan kerja pada bidangnya harus ada pada karyawan, kerena dalam melakukan sebuah pekerjaan karyawan dituntut harus memiliki keterampilan kerja pada bidangnya agar bisa melakukan pekerjaan tersebut.

5) Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi

Memiliki motivasi tinggi dalam bekerja haruslah ada pada setiap karyawan, untuk memiliki semangat kerja yng tinggi karyawan harus diberikan kompensasi yang susai dengan semangat kerjanya.

6) Mempunya perilaku terpuji serta kreatifitas dan inovasi

Etitude harus dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, karna jika karyawan memiliki etitude yang baik, maka akan tercipta sebuah hubungan baik antara atasan dan bawahan.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Kedisiplinan mempunyai maksud inti kegiatan disiplin dalam kerja untuk menjamin apakah sikap pekerja sesuai berdasarkan pedoman yang ditentukan oleh lembaga. Pedoman dibuat lembaga ditujukan untuk membantu lembaga mencapai cita-cita yang ditentukan. Ketika standar disalahgunakan, kelayakan asosiasi berkurang sebagian bergantung pada keseriusan pelanggaran. Misalnya, jika seorang pekerja sangat terlambat untuk bekerja, efeknya pada asosiasi mungkin tidak signifikan.

Penilaian kedisiplinan meliputi disiplin penampilan, disiplin jadwal pulang, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin dalam melakukan pedoman lingkungan kerja, disiplin atas perintah yang tak tertandingi, dan disiplin dalam memperluas partisipasi. (Hanafi and Zulkifli, 2018)

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Merujuk pada (Katidjan, Pawirosumarto and Isnaryadi, 2017) kompensasi mengacu pada semua jenis kompensasi administrasi dan keuntungan terukur yang diperoleh pekerja sebagai bagian dari hubungan bisnis. (Pada, Tunas and Utama, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah hal yang diperoleh pekerja sebagai pertukaran untuk pekerjaan tertentu, baik kompensasi berdasarkan waktu atau

upah intermiten yang direncanakan dan diawasi oleh organisasi. (Unud, 2017) menyatakan yaitu kompensasi merupakan setiap hal yang diperoleh karyawan yang merupakan imbalan terkait komitmennya terhadap asosiasi atau organisasi. (Wairooy, 2017) menyatakan yaitu kompensasi merupakan suatu hal yang diperoleh pekerja untuk penggantian komitmen administrasi pegawai terhadap organisasi. Menurut Ferdy, (2017) Kompensasi adalah pembayaran secara tunai, baik secara langsung ataupun implisit yang diperoleh pekerja sebagai trade-off untuk administrasi yang diberikan kepada organisasi. Menurut (Satedjo and Kempa, 2017) kompensasi adalah jenis pembayaran bagi organisasi atas penebusan waktu yang telah diberikan, tenaga, dan renungan yang telah mereka (pekerja) berikan kepada organisasi.

Dari pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah jenis pembayaran administrasi organisasi kepada pekerja untuk pameran yang telah diberikan pekerja kepada organisasi, jenis kompensasi yang diperoleh pekerja seperti tingkat pembayaran, penghargaan, dan tunjangan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Unud, 2017) kompensasi dibagi menjadi :

- 1) Jenis kompensasi yang didapatkan oleh pegawai secara langsung umumnya diperoleh pekerja sebagai kompensasi, dorongan, penghargaan.
- 2) Jenis kompensasi yang didapatkan oleh pegawai tanpa ada keterkaitan secara langsung terhadap kewajiban pegawai, namun menonjolkan landasan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3.3 Sistem Kompensasi

Sistem Kompensasi (Dwianto, Purnamasari and Tukini, 2019) mengatakan yaitu penting dilakukan pembaruan pada metode kompensasi disertai berbagai cara yang dapat saling menunjang. Cara tersebut diantaranya berkaitan terhadap:

- 1) Analisa tugas, penting untuk merencanakan seperangkat harapan, seperangkat tanggung jawab dan norma dalam bekerja, yang terkandung pada asosiasi tertentu.
- 2) Evaluasi tugas yang berhubungan terhadap keadilan dalam lembaga. Guna menerapkan evaluasi jabatan dilakukan upaya untuk mendalangi peringkat pekerjaan, menentukan “nilai-nilai” untuk setiap pekerjaan, melakukan ujian dengan posisi yang berbeda dengan asosiasi dan memberikan fokus bagi tiap-tiap tugas.
- 3) Melakukan pemantauan terhadap tehnik kompensasi yang diterapkan. Dengan mengarahkan tinjauan terhadap kerangka remunerasi yang ada untuk memperoleh materi yang diidentifikasi dengan ekuitas luar. Asosiasi yang dipelajari dapat berupa kantor pemerintah yang secara praktis disetujui untuk mengawasi tenaga kerja, kantor bisnis dan industri, asosiasi ahli, serikat pekerja, asosiasi klien pekerja lainnya dan asosiasi konseling, terutama yang menghabiskan banyak waktu dalam administrasi.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Merujuk pada pendapat (Satedjo and Kempa, 2017) penentu kompensasi pegawai diantaranya:

1) Gaji

Disebut sebagai pembayaran keuangan untuk pegawai yang dilakukan secara periodik per waktu yang disepakati.

2) Upah

Disebut sebagai pembayaran keuangan untuk pegawai yang diberikan secara langsung berlandaskan pada waktu kerja yang telah ditentukan maupun berdasarkan kuantitas yang dihasilkan.

3) Insentif

Merupakan pembayaran secara langsung diberikan untuk pegawai disebabkan kualitas kerja yang dihasilkan lebih dari standar perusahaan.

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan Kompensasi yang diberikan perusahaan terkait pemberian jasa dari pegawai tersebut dalam suatu masa, umumnya berbentuk THR, uang pensiunan maupun pemberian asuransi kerja.

2.1.3.5 Tujuan Kompensasi

Menurut (Pada, Tunas dan Utama, 2019) menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk :

- 1) Mendapatkan staf yang memenuhi syarat Gaji harus ditetapkan cukup tinggi untuk memiliki pilihan untuk menarik jumlah kandidat.
- 2) Mempertahankan karyawan yang permanen dengan meningkatkan kompensasi secara konsisten.
- 3) Memastikan Keadilan Manajemen, perusahaan berusaha keras menjaga kesetaraan internal dan eksternal.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Liyas dan Primadi, 2017), adalah kualitas dan jumlah tugas yang diselesaikan para pekerja terkait pemberian kewajiban yang dibebankan pada diri mereka. (Tarjo, 2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai juga dihubungkan dengan perbuatan, sehingga diartikan kinerja sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh individu maupun perkumpulan pada sebuah lembaga. Sejalan dengan kekuasaan dan tugas serta kesimpulannya guna mencapai cita-cita lembaga sepenuhnya. Haram, tidak mengabaikan hukum dan bertentangan dengan etika dan moral. Menurut (Siagian, 2018) kinerja karyawan merupakan jumlah atau adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas mutu hasil kerja seseorang maupun kelompok pada lembaga tertentu untuk pelaksanaan pekerjaan dan tugas yang berlandaskan aturan, tata cara, karakteristik serta skala yang ditentukan pada lembaga terkait. Merujuk pada Farisi salman, (2020) kualitas kerja adalah hasil dicapai oleh seseorang berdasarkan ukuran berkaitan dengan pekerjaan yang dimaksud. (Maniku, Umama dan Huddin, 2019) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan tentang mengarahkan dan mendorong pekerja untuk bekerja semaksimal dan seefisien mungkin selaras dengan kebutuhan organisasi.

Dari beberapa pandangan para ahli tersebut bisa ditarik kesimpulan yaitu kualitas kerja merupakan hasil tugas yang diselesaikan seseorang secara partisipasi diarahkan pada metode fungsional standar yang telah ditetapkan, dan

pameran adalah sebagai kualitas dan jumlah yang disampaikan. oleh individu atau perkumpulan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Farisi salman, (2020) unsur-unsur pendorong kinerja diantaranya:

- 1) Kecakapan adalah kesanggupan serta keinginan seseorang dalam bekerja
- 2) Transparansi tugas yaitu jelasnya kedudukan seorang individu yang berkaitan dengan tingkat keterbukaan individu untuk menerima pekerjaan yang dibebankan pada mereka.
- 3) Derajat motivasi pegawai yaitu motivasi pekerja adalah faktor pendorong, pengarah dan pertahanan perilaku.
- 4) Kompetensi yakni kecakapan dari para pekerja.
- 5) Fasilitas yaitu sarana yang mendukung lancarnya kegiatan yang dilakukan korporasi.
- 6) Budaya adalah terkait dengan kreativitas serta inovasi yang dilakukan pegawai.
- 7) Kepemimpinan berkaitan dengan kegiatan membina para pegawai di korporasi.
- 8) Kedisiplin kerja merupakan peraturan yang ditetapkan oleh korporasi untuk dipatuhi supaya perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Pencapaian atau kualitas kerja merupakan hasil yang didapatkan saat melakukan tugas atau kewajiban tertentu pada masa tertentu pula. Merujuk pada

pendapat Ferdy, (2017) faktor yang penting dianalisis oleh manajemen SDA terkait kinerja pegawainya dengan ukuran:

1. Mutu hasil kerja yaitu mengindikasikan pekerjaan yang dicapai terkait dengan kecakapan dan pengetahuan.
2. Jumlah pekerjaan yaitu mengindikasikan hasil pekerjaan yang dicapai dalam hal pekerjaan tetap serta cepatnya penyelesaian kewajiban tersebut.
3. Persatuan mengindikasikan kecakapan pegawai dalam berkongsi atau kerjasama dengan pihak lain untuk merampungkan pekerjaan.
4. Pertanggungjawaban merupakan pengukuran bagaimana pegawai melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.
5. Inisiatif yaitu antusias untuk merampungkan tugas, dan kecakapan mengambil kebijakan yang tepat meskipun tidak ada arahan sebelumnya.

2.2 Penelitian terdahulu

Studi terdahulu merupakan referensi utama untuk penyusunan riset ini guna menganalisis hasil dari penelitian terdahulu, dan bisa dijadikan sebagai referensi atau penguat dari studi yang akan dilakukan selanjutnya pada proses penyusunan karya ini, terdapat sejumlah studi terdahulu yang menjadi pedoman, diantaranya:

Studi yang dirampungkan dari (Hanafi dan Zulkifli, 2018) pada AGORA Vol. 5 No.1 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, cara mengolah serta menganalisis informasi yang diperoleh adalah menerapkan SPSS versi 20 yang memiliki

kuantitas yaitu 60 individu yang keseluruhannya menjadi sampel untuk riset ini. Pada hasilnya, mengindikasikan yaitu terdapat dampak yang pasti serta signifikan pada kawasan kerja serta kedisiplinan kerja terkait kinerja pegawai PT Cahya Indo Persada.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bentar, Aidin. Purbangkaro, Murdjianto. Prihartini, 2017) pada jurnal manajemen dan bisnis indonesia Vol. 3 No. 1 dengan judul “Analisi Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukormbi (TBS) Jember”, ISSN 2460-9471. Instrumen yang digunakan pada analisis yaitu regresi linier bergdana disertai sampel sejumlah 63 individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukormbi (TBS) Jember . Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukormbi (TBS) Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) pada jurnal MANEGGIO Vol. 2 No. 2 dengan judul “Pengaruh Kawasan Kerja, Kesenangan Kerja serta Kewajiban Kerja Terhadap Kinerja karyawan”, ISSN 2623-2634. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear bergdana dengan jumlah populasi sebanyak 81 orang atau dibawah angka 100 dan jumlah sampel digunakan sejumlah 81 individu. Riset ini mengindikasikan bahwa secara bersamaan Kawasan Kerja, Kesenangan Kerja serta Kewajiban Kerja Terkait Prestasi Kerja karyawan di PUPR Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan dan Bahri, 2018) pada jurnal MANEGGIO Vol.1 No. 1 berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”, ISSN 2623-2634. Teknik yang digunakan yaitu penelitian eksploratif, dilakukan dengan mengukur variabel menggunakan skala likert menggunakan populasi sejumlah 107 individu serta menetapkan sampel sejumlah 85 responden disertai rumus slovin. Riset ini menghasilkan kepemimpinan mempunyai pengaruh pasti serta signifikan terkait kinerja. Kawasan Kerja juga mempunyai pengaruh yang pasti dan signifikan terkait kinerja. Begitu pula dengan motivasi kerja yang juga mempengaruhi kinerja secara pasti. Dan secara bersamaan, ketiga variabel bebas mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif.

Relevan dengan riset yang telah dirampungkan oleh Salman Farisiet *al.*, (2020) pada Humaniora Vol. 4 No. 1 berjudul Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, ISSN 2548-9585. Metode dalam menganalisis informasi yaitu menerapkan regresi linear berganda sejumlah 162 populasi dengan sampel sejumlah 62 individu serta menerapkan perumusan slovin. Riset ini mengindikasikan yaitu motivasi serta kedisiplinan bekerja memiliki dampak yang tidak signifikan terkait kualitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero). Merujuk pada pengujian secara parsial yaitu motivasi mempunyai pengaruh pasti terkait kualitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero), namun tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja secara signifikan.

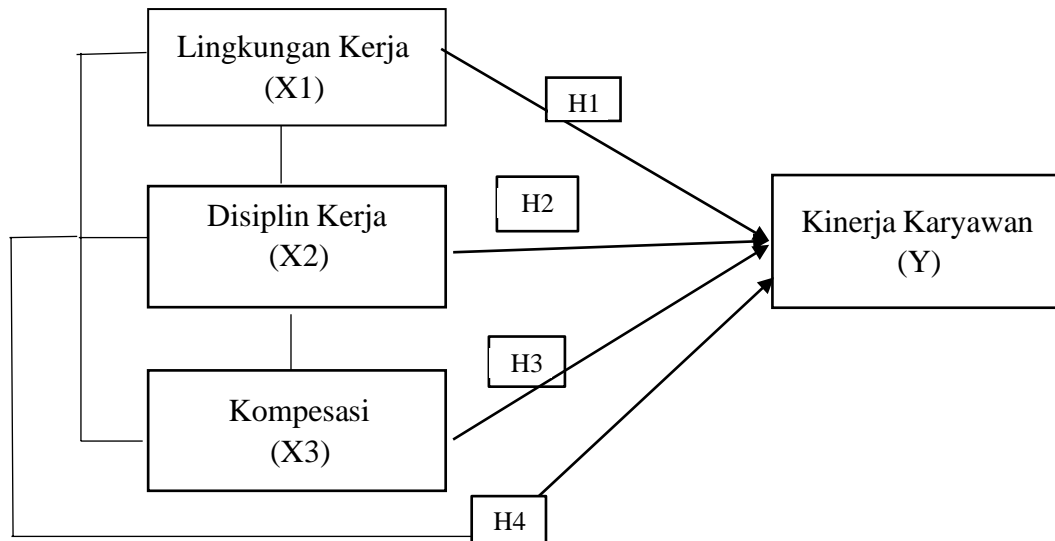
Penelitian yang dilakukan oleh (Unud, 2017) pada jurnal Manajemen Vol.6 No. 6 berjudul “Pengaruh Kewajiban Kerja serta Kompensasi Terkait

Kinerja karyawan di Sekretariat pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”, ISSN : 2302-8912. Metode dalam menganalisis data yaitu menerapkan regresi linear berganda disertai jumlah populasi yaitu 332 individu, dengan pengambilan sampel sejumlah 76 dengan menerapkan tehnik sampel acak. Hasil riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh beban kerja dengan signifikan, namun dipengaruhi secara pasti oleh kompensasi.

Merujuk pada riset dari (Satedjo dan Kempa, 2017) di AGORA Vol. 5 No. 3 dengan judul Pengaruh Kompensasi serta Disiplin Kerja Terkait Kinerja karyawan PT Modren Widya Technical Cabang Jaya Pura”. Teknik penganalisaan data meneraokan model linier berganda disertai populasi sebanyak 50 orang dan tidak menyebutkan banyaknya sample. Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dengan signifikan. Namun kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

2.3 Kerangka pemikiran

Merupakan penggambaran suatu keterkaitan antara variabel bebas terkait dengan variabel terikat. Kerangka ini dibuat untuk memudahkan penggambaran penelitian yang akan dilakukan. Hasil penyusunan kerangka pemikiran penulis adalah berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2021).

2.4 Hipotesis Penelitian

Merujuk pada teori yang digunakan serta kerangka berfikir yang disusun, hipotesis bisa dijabarkan yaitu:

H1: Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan positif signifikan di PT JMS Batam.

H2: Diduga Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan positif signifikan di PT JMS Batam.

H3: Diduga Kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan positif signifikan di PT JMS Batam.

H4: Lingkungan kerja, kedisiplinan serta kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan positif signifikan di PT JMS Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Riset ini menerapkan data kuantitatif sebagai jenis data. Data yang bisa dilakukan pengukuran atau perhitungan langsung dalam bentuk angka statistika disebut sebagai data kuantitatif. Pada ilmu tentang statistika, variabel merupakan perlengkapan, ciri-ciri maupun ukuran yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

3.2 Desain Penelitian

Jenis riset yang dilakukan yaitu menerapkan metode kuantitatif. Sedangkan desain pada riset ini menerapkan jenis kausalitas. Desain riset yang dirancang guna menganalisis terdapatnya keterkaitan sebab-akibat diantara tiap variabel yang digunakan (Sanusi, 2017:14). Dijelaskan oleh peneliti terkait bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi di PT JMS Batam.

3.3 Lokasi Penelitian

Wilayah tempat dilakukannya riset adalah disebut lokasi penelitian (Sugiyono, 2018). Penetapan wilayah ini adalah tahapan yang krusial pada riset kuantitatif, disebabkan dengan penetapan ini berarti objek penelitian sudah

dipastikan, yang akhirnya memudahkan dilakukannya riset. Guna mendapatkan data utama, penelitian dilangsungkan di PT. JMS Batam.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah bidang umum yang terdiri dari objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu, yang ditentukan dan diteliti oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:215). Populasi dalam riset ini adalah semua pegawai dalam *line assembly needle* di PT JMS Batam didapatkan pada ujung April 2021 adalah sejumlah 103 pegawai.

3.4.2 Sampel

Baik tidaknya sampel yang digunakan tergantung bisa atau tidaknya mewakili ciri populasi yang bisa dilihat dari keakuratannya (Sanusi, 2017:88). Dalam riset ini menggunakan sampel yaitu keseluruhan pekerja di *Section Assembly Needle* PT JMS yakni sebanyak 103 orang disebabkan populasi yang ada masih dalam kategori kecil yakni 103 orang sehingga dalam hal derajat kesalahan yang dapat terjadi cenderung kecil, metode sample yang diterapkan peneliti yaitu sampel acak, yang menjadi sampel jenuhnya adalah keseluruhan populasi yang ada.

3.5 Sumber Data

Informasi mengenai apa yang diteliti didapatkan dari data utama atau primer. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus

menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam hal ini, data yang diperoleh adalah hasil observasi dan kuesioner dengan pihak PT. JMS Batam.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data adalah tahapan yang penting pada suatu riset dengan tujuan utama yaitu memperoleh informasi (Sugiyono, 2018:224). Metode mengumpulkan informasi yang dilaksanakan pada riset ini menggunakan sumber data kedua atau sekunder. Informasi ini pada riset diperoleh dari referensi seperti karya ilmiah sebelumnya, buku yang relevan dengan problema yang sedang diteliti. Informasi itu adalah data yang dimiliki pihak yang akan diteliti pada riset namun informasi utama pada riset ini dihasilkan dari jawaban atas kuisisioner yang diberikan kepada sampel. Dicantumkan pada instrumen kuisisioner ini pernyataan atau bisa juga pernyataan yang diberikan langsung kepada sampel untuk kemudian dijawab.

1. Observasi

Tehnik untuk memperoleh informasi melalui proses mendata sikap pihak yang diteliti dengan pemantauan atau tidak melalui komunikasi dengan seseorang yang akan diteliti lebih lanjut.

2. Kuisisioner

Kuesioner akan diberikan kepada sampel dengan umur lebih tinggi dari 17 tahun yakni responden yang bisa dimintai pertanggungjawaban masalah.

Kuesioner akan diukur menggunakan skala likert, jenis pengukuran ini bermaksud melakukan pengukuran terkait perilaku atau pendapat, baik individu maupun kelompok mengenai gejala sosial. Digunakan Instrumen dengan penilaian skala likert pada level sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018:93)

3.7 Operasional Variabel

Segala hal yang telah dilakukan penetapan oleh peneliti yang akan dianalisis kemudian didapatkan informasi mengenai suatu hal, yang selanjutnya ditarik kesimpulan disebut perasional variabel.

3.7.1 Variabel Dependen

Jenis variabel yang dapat diberikan pengaruh oleh variabel lain disebut variabel terikat (Sanusi, 2017 : 50). Pada riset ini Kinerja Pegawai merupakan variabel terikatnya.

3.7.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memberikan pengaruh kepada variabel yang lainnya (Sanusi, 2017 : 50). Pada riset ini variabel bebasnya ada tiga yakni Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Kompensasi (X3).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan mutu serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan kewajibannya sesuai tugas yang diberikan kepadanya (Liyas dan Primadi, 2017).	1. Mutu kerja 2. Jumlah kerja 3. Bisa dibiayai atau tidak 4. Bekerjasama	Likert
Lingkungan kerja (X1)	Seluruh peralatan serta bahan yang dijalani, kawasan tempat seseorang melakukan pekerjaan, tehnik kerja serta agenda permainan bekerja baik dengan perorangan ataupun secara kolektif disebut lingkungan kerja (Saleh dan Utomo, 2018).	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara 4. Kerapian 5. Sauna kerja 6. Hubungan dengan rekan kerja	Likert
Disiplin kerja (X2)	Disebut sebagai perilaku minat individu, yang siap dalam menuruti seluruh aturan maupun norma yang ditetapkan lembaga adalah definisi dari disiplin kerja (Muhammad Daud, 2018).	1. Kehadiran tepat waktu 2. Menjalankan prosedur kerja 3. Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik 4. Menaati peraturan kerja	Likert
Kompensasi (X3)	Kompensasi mengacu pada semua jenis kompensasi administrasi dan keuntungan terukur yang diperoleh pekerja sebagai bagian dari hubungan bisnis (Katidjan, Pawirosumarto and Isnaryadi, 2017).	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Upah	Likert

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021).

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Kuesioner yang didistribusikan ke seluruh karyawan pada *Section Assembly Needle* dalam bentuk bagan. Dideskripsikan jumlah keseluruhan respon dengan menerapkan skala yakni:

$$RS = n(m - 1)/m$$

Sumber :(Sugiyono, 2018 : 178)

Dalam menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh dari pengolahan informasi pada riset berlandaskan jawaban para pengisi kuisisioner untuk pertanyaan yang dibuat, digunakan perumusan statistik deskriptif oleh peneliti disertai skala pada respon sejumlah 103 individu.

3.8.2 Uji Kualitas data

3.8.2.1 Uji Validitas

Tingginya akurasi data yang diujikan terhadap objek pada riset disertai hasil pengolahan yang didapatkan oleh peneliti disebut pengujian validitas (Sugiyono, 2018:267).

Pengujian ini digunakan dalam mengukur akurat ataupun tidak akuratnya instrumen yang digunakan. Suatu kuesioner disebut akurat jika item pertanyaan

yang ada, bisa mengungkapkan fakta yang dicari oleh peneliti melalui instrumen penelitian yang digunakan (Ghozali Imam, 2012:52).

Ketentuan dalam pengujian validitas instrumen riset ini diantaranya :

1. Jika didapatkan $r \text{ tabel} \leq r \text{ hitung}$ disertai angka signifikan 0,05 disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan akurat.
2. Jika didapatkan $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$ disertai angka signifikan sebesar 0,05 disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian disebut tidak berhubungan sehingga bisa dinyatakan instrumen tidak akurat

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Sanusi, 2017)

Ketentuan:

r = koefisien korelasi
 X = nilai butir
 Y = nilai total butir
 N = kuantitas sampel

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Realibilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan handal atau reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Priyastama romie (2017: 164). Hasil reabilitas statistika yaitu output analisis menggunakan metode *Cronbach alpha*. Untuk memastikan Dalam menentukan konsisten tidaknya data yang dihasilkan menggunakan angka alpha yaitu 0,6. Jika kurang dari angka tersebut maka kurang konsisten, jika

nilainya 0,7 berarti bisa digunakan sedangkan diatas 0,8 berarti hasilnya sangat konsisten. (Priyastama Romie, 2017:170).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Priyastama Romie (2017:117) menjelaskan bahwa pengujian ini bermaksud mengetahui pada model apakah terdapat variabel sisa atau residual yang terdistribusi dengan normal. Beberapa cara pengujiannya yaitu dengan menganalisis cara tersebarnya data sekitar garis diagonal menggunakan grafik P-plot satu sampel dari Kolmogorov-smirnov.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Priyastama Romie (2017:122) menjelaskan bahwa pengujian ini bermaksud membuktikan apakah terdapat hubungan diantara variabel bebas yang digunakan pada model regresi. Selain itu bisa terlihat melalui angka toleransi serta faktor inflasi penyimpangan atau VIF, angka dari VIF haruslah dibawah 10 serta toleransi diatas 0,1. Apabila angka toleransi $> 0,1$ serta angka VIF < 10 sehingga bisa diambil kesimpulan multikolinearitas tidak ada dalam model regresi.

3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas

Kondisi perbedaan tipe dari nilai sisa di dalam kegiatan peninjauan yang satu dengan peninjauan yang lainnya disebut pengujian heterokedastisitas. Pada riset ini pengujian heterokedastisitas menerapkan metode dari uji Gleyser yang dilakukan dengan menghubungkan angka absolut residual dengan tiap-tiap

variabel bebas. Model yang digunakan dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila memiliki angka signifikan lebih tinggi dari 0,05.

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh anatar dua atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (priyastama romie, 2017 : 154) berikut persamaan dari regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Sumber : (Sanusi, 2017 : 135)

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Disiplin kerja
- X₃ = Kompensasi
- α = Konstanta
- β₁ β₂ β₃ = Koefisien Regresi
- e = Variabel Pengganggu

3.9 Uji Hipotesis

Tujuan dari uji terhadap hipotesis yaitu membuktikan keabsahan pertanyaan pada praduga secara temporer sehingga diambil kesimpulan untuk menyetujui atau tidak hipotesis tersebut berlandaskan informasi empiris yang diperoleh. Pada riset ini mengaplikasikan tehnik pengujian diantaranya yakni uji parsial atau T, Uji stimultan atau F serta Uji Koefesien Determinasi (R²).

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Dalam memahami terdapat tidaknya pengaruh variabel bebas secara sebagian terkait variabel terikat. Ketentuan pengujian ini diantaranya:

1. Jika $T_{tabel} < T_{hitung}$ disertai angka signifikan dibawah 0,05 disimpulkan H_0 tidak disetujui namun H_a disetujui, yang dapat disimpulkan yaitu variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Jika $T_{tabel} > T_{hitung}$ disertai angka signifikan diatas 0,05 disimpulkan H_0 disetujui namun H_a tidak disetujui, yang dapat disimpulkan yaitu variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Dalam memahami terdapat adanya pengaruh atau tidak bagi variabel bebas secara stimultan dengan variabel terikat sehingga diuji menggunakan uji F. Dalam menganalisis signifikan tidaknya pengaruh yang diberikan dengan bersamaan, maka diterapkan derjat probabilitas yaitu ($\alpha = 0,05$). Ketentuan pengujian ini diantaranya :

1. Jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ disertai angka signifikan dibawah 0,05 disimpulkan H_0 tidak disetujui namun H_a disetujui, yang dapat disimpulkan yaitu variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas yang secara bersamaan.
2. Jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ disertai angka signifikan diatas 0,05 disimpulkan H_0 disetujui namun H_a tidak disetujui, yang dapat berarti variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yang secara bersamaan.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat dampak diantara variabel bebas dengan variabel terikat dari suatu pengukuran. Pada riset ini bisa dilihat bagaimana dampak dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompensasi terkait kinerja pegawai di PT JMS Batam secara persial ataupun secara simultan.