

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV Ar Royhan TULUNGAGUNG

Sinta Nur Hidayah¹⁾, Edwin Agus Buniarto²⁾, Kukuh Harianto³⁾,

Author e-mail : ¹⁾ : sintanur2345@gmail.com, edwinbuniarto@uniska-kediri.ac.id

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, compensation, and work environment on employee performance at CV Ar Royhan Tulungagung. The variables in this study are Work Discipline (X1), Compensation (X2), Work Environment (X3), and Employee Performance (Y). This study uses a quantitative method using data collection techniques in the form of interviews, observations, literature studies and questionnaires. While the analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test and coefficient of determination. Sampling in this study used purposive sampling by taking into account all employees of CV Ar Royhan totaling 80 people based on the results of the research conducted. The results of this study used the SPSS 25.0 program using a significance level of 5% or 0.05 with the results (1) partially work discipline has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ which means H1 is accepted and Ho1 is rejected. (2) Partially, compensation has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means that H2 is accepted and Ho2 is rejected. (3) Simultaneously, work discipline, compensation, and work environment have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means that Ha4 is accepted and Ho4 is rejected.

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

INTRODUCTION

Dalam era modern seperti ini, sebuah perusahaan atau organisasi diuntut untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional untuk memajukan perusahaan tersebut. Karena itu sumber daya manusia perlu di tata dan di arahkan secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas SDM yang berada dalam suatu perusahaan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat menjadi aset perusahaan untuk memenangkan persaingan dalam dunia bisnis.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan baik. Sumber daya manusia disuatu perusahaan harus dikelola secara baik agar dapat terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Agar dapat berkembang secara produktif, kunci utama suatu perusahaan adalah dengan adanya keseimbangan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Dengan adanya pengaturan sumber daya manusia secara baik, diharapkan karyawan dapat berkerja secara produktif. Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktifitas karyawan.

Sumber daya manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai terget perusahaan yang telah ditetapkan, seluruh sumber daya manusia yang ada harus diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk berkerja dan memiliki kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik mungkin mulai dari perencanaan sumber daya manusia, sampai karyawan pensiun. Tujuan yang lain adalah untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan dengan memberikan kompensasi baik berupa gaji, bonus, layanan kesehatan, pendidikan, liburan, dan kesejahteraannya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai tidak hanya bergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih bergantung kepada sumber daya manusia yang menjalankan perkerjaan tersebut. Meskipun dalam suatu perusahaan sudah menggunakan teknologi modern tetapi tidak mempunyai arti bagi suatu perusahaan tanpa adanya peran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik sangat diperluhkan oleh perusahaan agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara baik, sehingga dapat

memberikan hasil yang optimal, maka sumber daya manusia perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan,

Semua orang yang bekerja pasti menginginkan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Akan tetapi terdapat berbagai macam hal yang dapat memberikan hasil lebih baik dari yang telah ditetapkan. Karyawan yang mampu melaksanakan beban yang diberikan perusahaan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan misalnya seperti untuk memperoleh kepuasan kerja, memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya, memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian kerjanya. Meskipun demikian, terdapat beberapa karyawan yang belum bisa untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Menurut Amirullah kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing karyawan bergantung pada perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini bahwa kinerja merupakan dari hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan pada periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Organisasi dapat mencapai kinerja optimal apabila organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam suatu organisasi, menumbuhkan suasana kerjasama antara individu dengan kelompok, serta dapat menumbuhkan inisiatif dan kreatifitas individu. Dalam hal ini kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan dalam berkerjasama dengan semua pihak terkait.

Menurut Edi Sutrisno disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat apabila karyawan mematuhi kedisiplinan, sedangkan tujuan perusahaan dapat terhambat apabila karyawan tidak mematuhi kedisiplinan. Tujuan utama disiplin yaitu untuk mencegah adanya pemborosan waktu dan energi dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan maka dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang terjadi selama bekerja karena kurangnya fokus, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Kedisiplinan juga berusaha untuk mencegah

pekerjaan yang mulainya terlalu lama atau pulanginya terlalu awal yang disebabkan oleh tidak disiplin karyawan.

Menurut Ebid kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan dapat bekerja dengan tenang dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apa bila kompensasi yang diterima memuaskan. Pemberian kompensasi yang layak tidak hanya dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat membuat batin karyawan tenang untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai rasa tanggung jawab. Apa bila kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak layak maka dapat membuat kerja karyawan menurun.

Tidak hanya itu saja lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat membuat karyawan berkerja secara optimal. Menurut Sutoyo lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat berkerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, aman, dan menentramkan. Karyawan akan merasa nyaman serta tidak membuat cepat jenuh dan bosan. Rasa nyaman tersebut bisa berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Penelitian ini dilakukan di Cv. Ar royhan yang berada di Dusun sembon, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Tulungagung. Cv. Ar royhan sudah ada sejak tahun 2002 sampai sekarang, pada saat itu di kecamatan karangrejo belum ada sebuah industri kubah masjid, oleh sebab itu melihat peluang yang ada pemilik perusahaan Cv. Ar royhan membuat kubah secara otodidak. Usaha ini makin berkembang seiring dengan maraknya proyek pembangunan dan renovasi rumah ibadah umat islam di berbagai daerah, kehadiran pembuatan kubah masjid ini dapat membuat bangunan masjid jauh lebih indah. Cv. Ar royhan merupakan pembuat kubah masjid yang bersar sehingga dapat menerima pesanan dan pengiriman keseluruh Indonesia. Dalam memasarkan produknya pemilik Cv. Ar royhan memprioritaskan pasar di dalam jawa dan pasar di luar jawa, Cv. Ar royhan merupakan salah satu usaha yang berkembang begitu signifikan diwilayah karangrejo yang memiliki banyak tenaga kerja yang berjumlah 80 karyawan, walaupun tenaga kerja banyak pasti ada saja karyawan yang keluar masuk dalam setiap tahunnya dengan berbagai macam problematika.

Cv. Ar royhan memiliki dampak positif dalam meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar perusahaan sebab Cv. Ar royhan mampu menyerap banyak sekali tenaga kerja sekitar kecamatan karangrejo sehingga hal tersebutlah yang menyebabkan Cv. Ar royhan berkembang secara signifikan, dan hal tersebut juga yang

menyebabkan banyak sekali tenaga kerja yang keluar masuk perusahaan. Oleh sebab itu dengan keluar masuknya karyawan yang tidak bisa di kontrol oleh perusahaan menyebabkan pesanan dari pembeli dapat mengalami keterlambatan dalam pengiriman.

Peneliti melakukan wawancara dengan pemilik Cv. Ar Royhan diketahui bahwa kinerja karyawan sudah cukup bagus dan baik, sehingga pada saat perusahaan mendapat pesanan kubah masjid yang sangat banyak perusahaan masih bisa memenuhinya dengan baik walaupun waktu untuk menyelesaikan pesanan tersebut cukup lama tergantung ukuran dan bahan untuk pembuatan kubah yang diinginkan oleh pembeli. Oleh karena itu jika perusahaan mendapat pesanan kubah yang cukup banyak karyawan diberitahu untuk membuatnya jauh-jauh hari agar pesanan bisa diantar tepat waktu dan tidak memberatkan karyawan, meski begitu masih ada karyawan yang kurang maksimal dalam berkerja sehingga pesanan kubah tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

Tidak hanya kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan dalam berkerja menjadi salah satu faktor yang sering dikeluhkan oleh beberapa pemilik perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan mengenai kedisiplinan, karyawan yang berkerja di Cv. Ar Royhan waktu berkerjanya sudah ditentukan oleh pemilik perusahaan dari jam 08.00 sampai dengan jam 16.00 WIB. Pemilik perusahaan juga memberikan toleransi keterlambatan 15 menit, akan tetapi masih ada karyawan yang terlambat untuk datang berkerja sehingga pemilik seringkali memberikan teguran terhadap karyawan yang datang terlambat karena hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan dan pesanan yang diterima oleh perusahaan tidak bisa dikirim tepat waktu, dan masih ada karyawan yang pulang terlebih dahulu tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pemilik perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan Cv. Ar Royhan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakannya jika karyawan berkerja dengan baik maka gaji yang diberikan akan lebih tinggi, dan pemberian kompensasi diberikan jika karyawan tersebut menyelesaikan pembuatan kubah masjid secara cepat maka kompensasi tersebut diberikan oleh pemilik perusahaan, akan tetapi pemberian kompensasi setiap karyawan berbeda-beda. Sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan perkerjaannya. Oleh karena itu karyawan yang semangat berkerja akan lebih banyak mendapatkan kompensasi dibanding karyawan yang kurang semangat dalam berkerja, akan tetapi walaupun pemilik sudah memberi tahukan hal tersebut kepada

karyawannya tetap saja ada karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga hal tersebut membuat perbedaan pemberian kompensasi antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Cv. Ar Royhan diketahui bahwa lingkungan kerja di perusahaan cukup nyaman untuk berkerja, memiliki peralatan kerja yang lengkap dan rekan kerja juga mendukung. Seharusnya jika lingkungan kerja sudah nyaman dan memiliki peralatan yang lengkap karyawan harusnya lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya akan tetapi masih ada karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya walupun lingkungan kerjanya sudah sangat nyaman.

Berdasarkan masalah yang sudah dipaparkan diatas, peneliti memutuskan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KAYAWAN PADA CV. AR ROYHAN TULUNGAGUNG”**

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah Dusun Sembon, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Ar Royhan sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

RESULT AND DISCUSSIONS

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Kuesioner	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)
X1.1	0,714	0,000
X1.2	0,792	0,000
X1.3	0,744	0,000
X1.4	0,601	0,000
X1.5	0,607	0,000

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, diketahui $df = n-2$; $df = 80-2 = 78$. Maka hasil dari nilai r tabel sebesar 0,2199, sehingga dapat diketahui bahwa item X1.1

memiliki nilai r hitung sebesar $0,714 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item X1.2 memiliki nilai r hitung sebesar $0,792 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item X1.3 memiliki nilai r hitung sebesar $0,744 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item X1.4 memiliki nilai r hitung sebesar $0,601 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item X1.5 memiliki nilai r hitung sebesar $0,607 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Kuesioner	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)
X2.1	0,697	0,000
X2.2	0,651	0,000
X2.3	0,761	0,000
X2.4	0,698	0,000

Sumber : Data diolah, 2025.

berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, diketahui jika item X2.1 memiliki nilai r hitung sebesar $0,697 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item X2.2 memiliki nilai r hitung sebesar $0,651 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item X2.3 memiliki nilai r hitung sebesar $0,761 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Dan item X2.4 memiliki nilai r hitung sebesar $0,698 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)
X3.1	0,658	0,000
X3.2	0,566	0,000
X3.3	0,659	0,000
X3.4	0,689	0,000

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3, diketahui jika item X3.1 memiliki nilai r hitung sebesar $0,658 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item X3.2 memiliki nilai r hitung sebesar $0,566 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item X3.3 memiliki nilai r hitung sebesar $0,659 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan

valid. Item X3.4 memiliki nilai r hitung sebesar $0,689 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)
Y1.1	0,530	0,000
Y1.2	0,598	0,000
Y1.3	0,731	0,000
Y1.4	0,528	0,000
Y1.5	0,636	0,000
Y1.6	0,510	0,021

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja karyawan pada tabel 4, maka diketahui jika Item Y1.1 memiliki nilai r hitung sebesar $0,530 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item Y1.2 memiliki nilai r hitung sebesar $0,598 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item Y1.3 memiliki nilai r hitung sebesar $0,731 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item Y1.4 memiliki nilai r hitung sebesar $0,528 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Item Y1.5 memiliki nilai r hitung sebesar $0,636 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan valid. Dan item Y1.6 memiliki nilai r hitung sebesar $0,510 > 0,2199$ dan nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$, maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Item Kuesioner	<i>Cronbach Alpha</i>
X1	0,733
X2	0,657
X3	0,629
Y1	0,632

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,733 > 0,60$. Variabel (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,657 > 0,60$. Variabel (X3) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,629 > 0,60$. Variabel (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,632 > 0,60$. Nilai *cronbach alpha* seluruh variabel tersebut adalah lebih besar dari $0,60$, maka setiap variabel dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dikembangkan untuk mengestimasi pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	T hitung	Sig-t	F hitung	Sig-F	Keterangan
(X1)	0,560	8,863	0,000	43,596	0,000	H ₁ diterima
(X2)	-0,508	-4,112	0,000			H ₂ ditolak
(X3)	0,825	5,269	0,000			H ₃ diterima
Konstanta (a)				8,126		
R				0,795		
R Square				0,632		
Adjusted R Square				0,618		

Sumber : Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$Y = 8,126 + 0,560X_1 + (-0,508)X_2 + 0,825X_3$$

Artinya :

- 1) 8,126 artinya apabila (X1), (X2) dan (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka (Y) adalah sebesar 8,126.
- 2) b₁ = 0,560 artinya apabila (X1) naik 1 (satu) satuan dan (X2), (X3) tetap, maka (Y) akan naik sebesar 0,560 satuan.
- 3) b₂ = -0,508 artinya apabila (X2) naik 1 (satu) satuan dan (X1), (X3) tetap, maka (Y) akan turun sebesar -0,508 satuan.
- 4) b₃ = 0,825 artinya apabila (X3) naik 1 (satu) satuan dan (X1), (X2) tetap, maka (Y) akan naik sebesar 0,825 satuan

Uji T

Uji t (parsial) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikasinya < dari 0.05 maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis bisa diterima jika taraf signifikansi < 0.05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan > 0,05.

Signifikansi model regresi secara parsial diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut:

db: $n-k-1 = 80-2-1 = 77$. Maka t tabel angka 0,025 ; 77 adalah 1,99125.

1. Hipotesis 1 : t hitung > t tabel, $8,863 > 1,99125$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak variabel (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hipotesis 2 : t hitung > t tabel, $-4,112 < 1,99495$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima variabel (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hipotesis 3 : t hitung > t tabel, $5,269 < 1,99495$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak variabel (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji F (Simultan) digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Cara melihat nilai signifikansi jika nilai Sig < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil uji simultan yaitu: db: $n-k-1 = 80-2-1 = 77$, maka diperoleh nilai F tabel yaitu 2,72. Hipotesis 4 : F hitung > F tabel, $43,596 > 2,72$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka variabel (X1), (X2), (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi R²

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R Square adalah sebesar 0,618. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel (X1), (X2) dan variabel (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 61,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 61,8\% = 38,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

CONCLUSION

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Ar Royhan Tulungagung, maka dapat diambil kesimpulan :

- 1) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv. Ar Royhan Tulungagung terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$.
- 2) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Ar Royhan Tulungagung terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig $0,000 > 0,05$.
- 3) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Ar Royhan Tulungagung dengan hasil uji t diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$.
- 4) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Ar Royhan Tulungagung dengan hasil uji F diperoleh Nilai Sig $0,000 < 0,05$.

REFERENCES

- Abdurahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, Nitiseminto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pusaka Setia.
- Ansar, et. All., 2020. MSDM (Prinsip dan Teori). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Arifin Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko. 2010. Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi. Cetakan ke-15. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Perkasa.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke-10. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan ke tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajafindo Persada..
- Isnaturohmah, Rina. 2018. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar. Tulungagung: IAIN Tulungagung.
- Karyono. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankel Gohsyu Industries (Departemen Press Froging 1). *Jurnal JDM*. VOL.4 No. 1. Bekasi: Univesitas Pelita Bangsa.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manuasia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Mondy, R. Wayne. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1&2, Jakarta: Erlangga.
- Nawai, Hadari. 2001. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal dan sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Gravindo.
- Robert, Mathis dan Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputro, Budi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Ligkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat. Jakarta: Skripsi tidak di terbitkan.
- Sedamayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Revormasi Birokrasi dan Manajemen PNS. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siangian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Singodimejo, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.
- Siswanto, Sastro Hadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.