

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT.Belintang Panen Raya OKU Timur

PT.Belintang Panen Raya berdiri sejak tahun 2005. Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penggilingan padi. Tujuan utama adalah mengelola padi hasil panen Sumatera Selatan sehingga menghasilkan produk beras yang berkualitas. PT.Belintang Panen Raya juga telah memproduksi hasil turunan dari beras yaitu Bihun Cap Raja yang sekarang dikelola oleh PT.Rizky Mitra Pangan (PT.RMP).

B. Karakteristik Responden

1. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia responden pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25	46	57.5	57.5	57.5
	≥ 26 – 30	25	31.2	31.2	88.8
	≥31- 35	5	6.2	6.2	95.0
	≥ 36 – 40	2	2.5	2.5	97.5
	≥ 41	2	2.5	2.5	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berumur ≤ 25 berjumlah 46 orang (57,5%), umur $\geq 26 - 30$ tahun berjumlah 25 orang (31,2%), umur $\geq 31 - 35$ tahun berjumlah 5 orang (6,2%), umur $\geq 36 - 40$ berjumlah 2 orang (2,5%), dan umur ≥ 41 tahun berjumlah 2 orang (2,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur kurang dari sama dengan 25 tahun.

2. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	54	67.5	67.5	67.5
	Wanita	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 54 orang (67,5%) dan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 26 orang (32,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pria.

3. Pendidikan Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	2.5	2.5	2.5
	SMP	1	1.2	1.2	3.8
	SMA	69	86.2	86.2	90
	D3	2	2.5	2.5	92.5
	S1	6	7.5	7.5	100
	Total	80	100	100	

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan SD berjumlah 2 orang (2,5%), pendidikan SMP berjumlah 1 orang (1,2%), pendidikan SMA berjumlah 69 orang (86,2%), pendidikan D3 berjumlah 2 orang (2,5%), dan pendidikan S1

berjumlah 6 orang (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA.

4. Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RMU	29	36.2	36.2	36.2
	TEKNIK	5	6.2	6.2	42.5
	DRYING	10	12.5	12.5	55
	SECURITY	5	6.2	6.2	61.2
	QC	8	10	10	71.2
	HRGA	4	5	5	76.2
	STORAGE	8	10	10	86.2
	KANTIN + OB	2	2.5	2.5	88.8
	KANTOR	8	10	10	98.8
	SILO	1	1.2	1.2	100
	Total	80	100	100	

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan yang jabatannya RMU berjumlah 29 orang (36,2%), jabatan TEKNIK berjumlah 5 orang (6,2%), jabatan DRYING berjumlah 10 orang (12,5%), jabatan SECURITY berjumlah 5 orang

(6,2%), jabatan QC berjumlah 8 orang (10%), jabatan HRGA berjumlah 4 orang (5%), jabatan STORAGE berjumlah 8 orang (10%), jabatan KANTIN+OB berjumlah 2 orang (2,5%), jabatan KANTOR berjumlah 8 orang (10%), dan jabatan SILO berjumlah 1 orang (1,2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus jabatan RMU.

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Instrumen Validitasi Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	R - Hitung	R - Tabel	Keterangan
Kompensasi	Kompensasi1	0.632	0.2199	Valid
	kompensasi2	0.708	0.2199	Valid
	kompensasi3	0.638	0.2199	Valid
	kompensasi4	0.800	0.2199	Valid
	kompensasi5	0.772	0.2199	Valid
	kompensasi6	0.663	0.2199	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Data dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2199) dan bernilai positif. Sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Instrumen Validitasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	R- Hitung	R - Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0.565	0.2199	Valid
	LK2	0.821	0.2199	Valid
	LK3	0.810	0.2199	Valid
	LK4	0.426	0.2199	Valid
	LK5	0.765	0.2199	Valid
	LK6	0.499	0.2199	Valid
	LK7	0.526	0.2199	Valid
	LK8	0.572	0.2199	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Data dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2199) dan bernilai positif. Sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Instrumen Validitasi Variabel Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Item Pertanyaan	R - Hitung	R - Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0.699	0,2199	Valid
	DK2	0.612	0,2199	Valid

	DK3	0.666	0,2199	Valid
	DK4	0.648	0,2199	Valid
	DK5	0.716	0,2199	Valid
	DK6	0.526	0,2199	Valid
	DK7	0.640	0,2199	Valid
	DK8	0.629	0,2199	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Data dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2199) dan bernilai positif. Sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Instrumen Validitasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	R - Hitung	R - Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0.565	0.2199	Valid
	KK2	0.642	0.2199	Valid
	KK3	0.652	0.2199	Valid
	KK4	0.586	0.2199	Valid
	KK5	0.600	0.2199	Valid
	KK6	0.684	0.2199	Valid
	KK7	0.736	0.2199	Valid
	KK8	0.603	0.2199	Valid
	KK9	0.507	0.2199	Valid
	KK10	0.519	0.2199	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Data dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2199) dan bernilai positif. Sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam suatu kuisioner dapat dikatakan reliable setiap variabel mempunyai Cronbach's Alfa $> 0,60$ atau Koefisien reliabilitas lebih besar dari $0,60$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	N of item	<i>Cronbach's Alfa</i>	Keterangan
Kompensasi	6	0.794	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0.776	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0.794	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0.810	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alfa* $> 0,60$ dengan demikian variabel kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikat $> 0,05$, maka berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikat $< 0,05$,

maka berdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini uji normalitas residual menggunakan metode *one-sampel kolmogorov smirnov* (1-Sample-KS). Hasil uji normalitas secara statistik *kolmogorov smirnov* dengan bantuan SPSS dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.10
Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Uji Normalitas	Unstandarized Residual Persamaan 1	Unstandarized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.473	0.234

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas *komogorov smirnov* mempunyai nilai signifikansi yang dihasilkan persamaan 1 sebesar $0,473 > 0,05$ dan persamaan 2 nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,234 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tergolong normal karena nilai yang dihasilkan $> 0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dapat

dilihat dari nilai *Sig. Linearity* < 0,05 maka dapat dinyatakan linier dan sebaliknya.

Tabel 4.11
Persamaan 1
Uji Linieritas Kompensasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Disiplin Kerja

Variabel	Linearity Sig.
Kompensasi	0.029
Lingkungan Kerja	0.000

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan dari hasil *output* uji normalitas pada tabel 4.11, nilai signifikan yang dihasilkan oleh persamaan 1 masing – masing variabel yaitu sebesar 0.029 dan 0.000 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hubungan linier.

Tabel 4.12
Persamaan 2
Uji Linieritas Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel	Linearity Sig.
Kompensasi	0.017
Lingkungan Kerja	0.015
Disiplin Kerja	0.003

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan dari hasil *output* uji normalitas pada tabel 4.12, nilai signifikan yang dihasilkan oleh persamaan 2 masing-masing variabel adalah sebesar 0,017 0,015 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk melihat adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara mencari besarnya *variance inflation* gejala dari (1) nilai *tolerance* dan (2) nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut.

Persamaan 1

Tabel 4.13

Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan VIF

Model	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.993	1.007
Lingkungan Kerja	0.993	1.007

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Persamaan 2

Tabel 4.14

Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan *VIF*

Model	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.892	1.121
Lingkungan Kerja	0.896	1.116
Disiplin Kerja	0.805	1.242

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Dari hasil *output* tabel 4.13 dan 4.14, diketahui nilai *tolerance* seluruh variabel *independen* > 0.10 . sedangkan nilai variabel *inflation factor* (*VIF*) seluruh variabel *independen* < 10 . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model dalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Jika nilai Signifikansi atau sig (2 tailed) $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila nilai Signifikansi atau sig (2 tailed) $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

Persamaan 1

Tabel 4.15

Uji Heteroskedastisitas metode *Glejser*

Correlations

	Sig (2- tailed)
Kompensasi	0.102
Lingkungan Kerja	0.117

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Persamaan 2

Tabel 4.16

Uji Heteroskedastisitas metode *Glesjer*

	Sig (2- tailed)
Kompensasi	0.149
Lingkungan Kerja	0.359
Disiplin Kerja	0.550

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari hasil output tabel 4.15 dan 4.16, diketahui nilai signifikan atau sig (2-tailed) seluruh variabel independen \geq 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedasitas.

2. Analisis Regresi Berganda

a. Analisis Substruktur Persamaan 1

1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung $>$ F tabel, dan

dinyatakan signifikan apabila nilai sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung persamaan 1 pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Uji F
Persamaan 1

ANOVA ^a				
Model		Df	F	sig.
1	<i>Regression</i>	2	9.304	.000 ^b
	<i>Residual</i>	77		
	<i>Total</i>	79		
a. <i>Dependent Variable: Z</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), X2, X1</i>				

Sumber: output SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 1 Tabel 4.17. diatas, diperoleh F hitung sebesar 9,304. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(80-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (80-3 = 77)$ dan $(3-1= 2)$. Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,12. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel (9,304 > 3,12) dengan diperoleh nilai sig (0,000 < 0,05), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Z) pada karyawan PT. Belintang Panen Raya OKU Timur .

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Uji t
Persamaan 1

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2.062	.561		3.675	.000
	X1	.260	.088	.303	2.955	.004
	X2	.276	.096	.297	2.890	.005

a. *Dependent Variable: Z*

Sumber: output SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.18. diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(80-3) = 77$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,66488, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompensasi (X1) memiliki t hitung senilai 2,955 dengan nilai sig. 0,004. Ketentuan pengambilan

keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,955 > 1,66488$) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Kompensasi (X1)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t hitung senilai 2,890 dengan nilai sig. 0,005. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,890 > 1,66488$) dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Lingkungan Kerja (X2)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ($\text{Adj } R^2$) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi
Persamaan 1

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.441 ^a	.195	.174	.31750
a. <i>Predictors: (Constant), X2, X1</i>				

Sumber: output SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel 4.19. diatas, nilai Koefisien Determinasi ($\text{Adj } R^2$) sebesar 0,174, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Z) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur sebesar 17,4%, sedangkan sisanya 82,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

b. Analisis Substruktur Persamaan 2

1) Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur . Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan dinyatakan signifikan apabila nilai $Sig. < 0,05$. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Uji F
Persamaan 2

ANOVA ^a				
Model		Df	F	sig.
1	<i>Regression</i>	3	11.762	.000 ^b
	Residual	76		
	Total	79		
a. <i>Dependent Variable: Y</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), Z, X2, X1</i>				

Sumber: output SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 2 diatas, diperoleh F hitung sebesar 11,762. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(80-4)$ dan $(k-1)$ atau $(4-1)$, $df = (80-4 =76)$ dan $(4-1= 3)$. Maka dapat

diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,72. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel (11,762 > 2,72) dengan diperoleh nilai sig (0,000 < 0,05), maka secara simultan (bersama-sama) variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Z) dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Belintang Panen Raya OKU Timur .

2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Belintang Panen Raya OKU Timur . Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 2, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21
Uji t
Persamaan 2

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	.888	.613		1.449	.151
	X1	.316	.094	.339	3.377	.001
	X2	.252	.101	.249	2.483	.015
	Z	.231	.115	.213	2.015	.047

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.21. diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(80-4) = 76$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,66515, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kompensasi (X1) memiliki t hitung senilai 3,377 dengan nilai sig. 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,377 > 1,66515$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Kompensasi (X1) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t hitung senilai 2,483 dengan nilai sig. 0,015. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,483 > 1,66515$) dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Lingkungan Kerja (X_2) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (Z) memiliki t hitung senilai 2,015 dengan nilai sig. 0,047. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel, $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel, atau jika signifikansi $<$ 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,015 > 1,66515$) dan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Disiplin Kerja (Z) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ($Adj R^2$) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi
Persamaan 2

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.563 ^a	.317	.290	.31990
a. <i>Predictors: (Constant), Z, X2, X1</i>				

Sumber: output SPSS yang diolah, 2020.

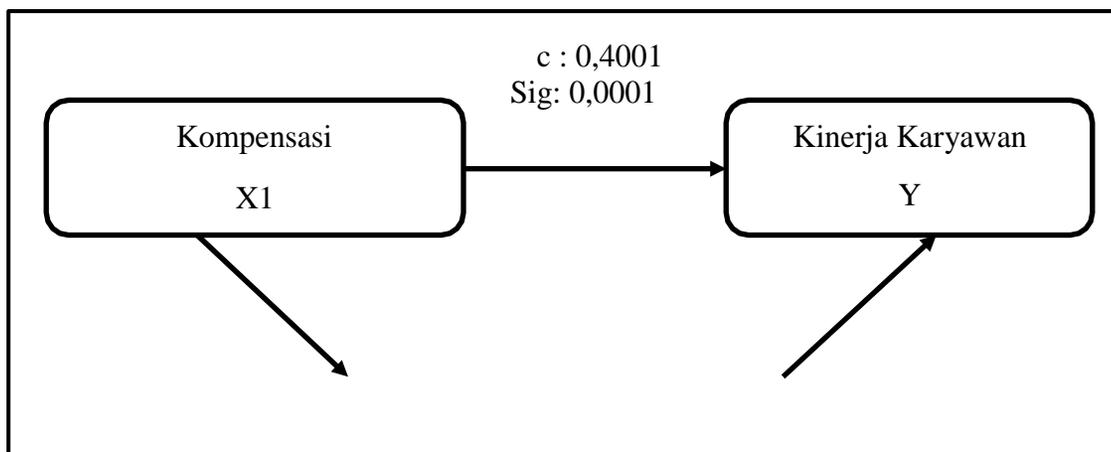
Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel 4.22. diatas, nilai Koefisien Determinasi (Adj R2) sebesar 0,290, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Z) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Belitang Panen Raya OKU Timur sebesar 29%, sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

3. Uji Mediasi

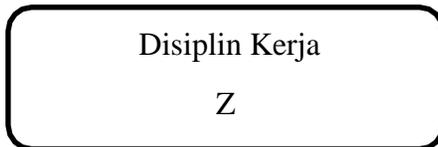
a. Causal Step

- 1) **Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
dengan dimediasi Disiplin Kerja (Z)

Gambar 4.1



a : 0,2810
Sig: 0,0030



b : 0,3205
Sig: 0,0057
c' : 0,3101
Sig: 0,0019

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Y (Kinerja Karyawan) = a + β Kompensasi + β Disiplin Kerja

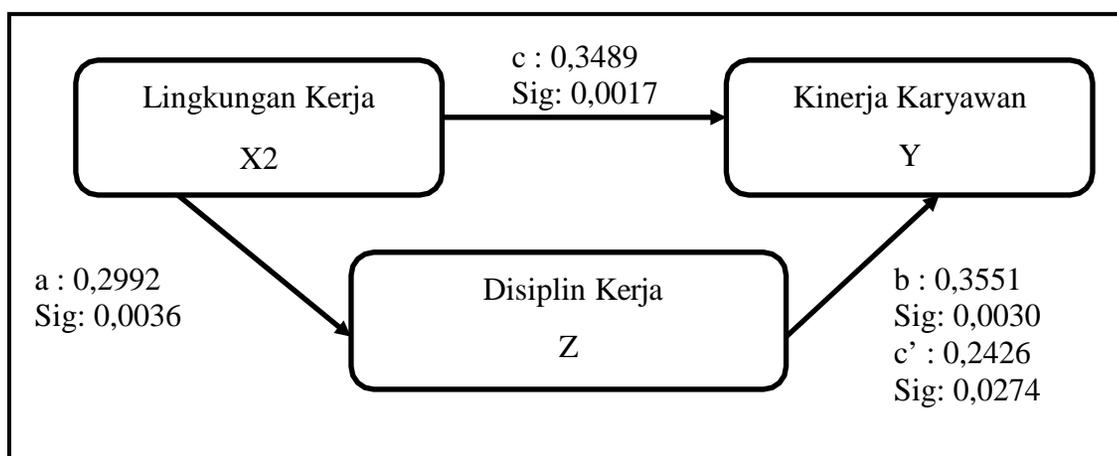
Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Disiplin Kerja (Z) pada variabel independen Kompensasi (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kompensasi signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai signifikansi $0,0030 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,2810.
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Kompensasi (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0001 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,4001.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Kompensasi (X1) serta variabel intervening Disiplin Kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Disiplin

Kerja dengan nilai signifikansi $0,0057 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3205. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,3101 yang lebih kecil dari $c = 0,4001$. Pengaruh variabel independen Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0019 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Disiplin Kerja. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Kompensasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Disiplin Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Disiplin Kerja (Z)

Gambar 4.2.



Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Y (Kinerja Karyawan) = a + β Lingkungan Kerja + β Disiplin Kerja

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Disiplin Kerja (Z) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai signifikansi $0,0036 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,2992.
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,0017 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,3489.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Lingkungan Kerja (X2) serta variabel intervening Disiplin Kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Disiplin Kerja dengan nilai signifikansi $0,0030 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3551. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,2426 yang lebih kecil dari c = 0,3489. Pengaruh

variabel independen Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan $0,0274 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening Disiplin Kerja. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Disiplin Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Sobel Test

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

a) Koefisien antara variabel independen Kompensasi dan variabel intervening Disiplin Kerja (A)

Tabel 4.23
Koefisien Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Model	Coefficients
Kompensasi	0,2810

Sumber: *output SPSS yang diolah, 2020.*

b) Koefisien antara variabel intervening Disiplin Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

Tabel 4.24
Koefisien Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Disiplin Kerja	0,3205

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

c) Standar eror dari A

Tabel 4.25
Standar eror Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Model	<i>Coefficients</i>
Kompensasi	0,0918

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

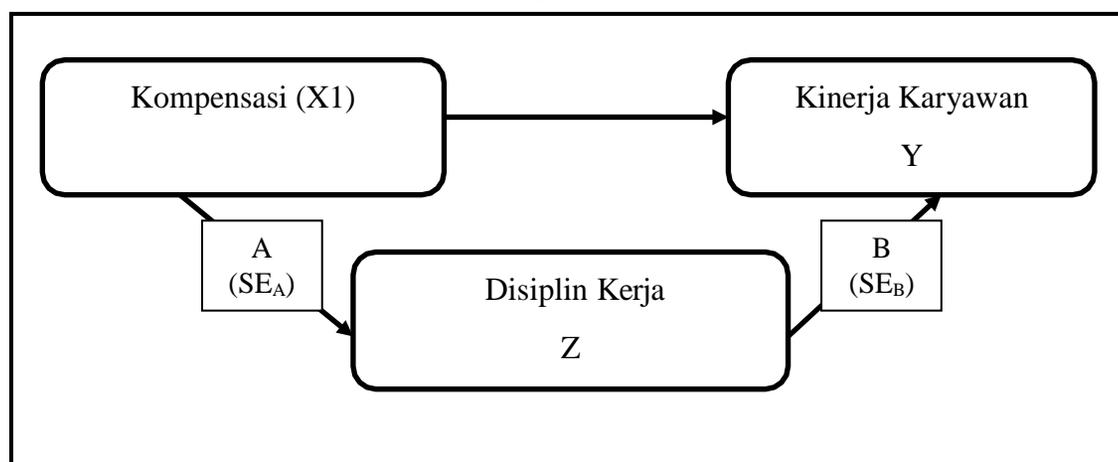
d) Standar eror dari B

Tabel 4.26
Standar eror Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Disiplin Kerja	0,1127

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Gambar 4.3
Sobel Test
Kompensasi (X1)



Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher*:

Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan sebesar 2,08344212 dan signifikan pada *one-tailed probability* dengan angka 0,01860547. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *inderect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

- a) Koefisien antara variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel intervening Disiplin Kerja (A)

Tabel 4.27
Koefisien Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Model	<i>Coefficients</i>
-------	---------------------

Lingkungan Kerja	0,2992
------------------	--------

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

- b) Koefisien antara variabel intervening Disiplin Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan (B)

Tabel 4.28
Koefisien Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Disiplin Kerja	0,3551

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

- c) Standar eror dari A

Tabel 4.29
Standar eror Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Model	<i>Coefficients</i>
Lingkungan Kerja	0,0998

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

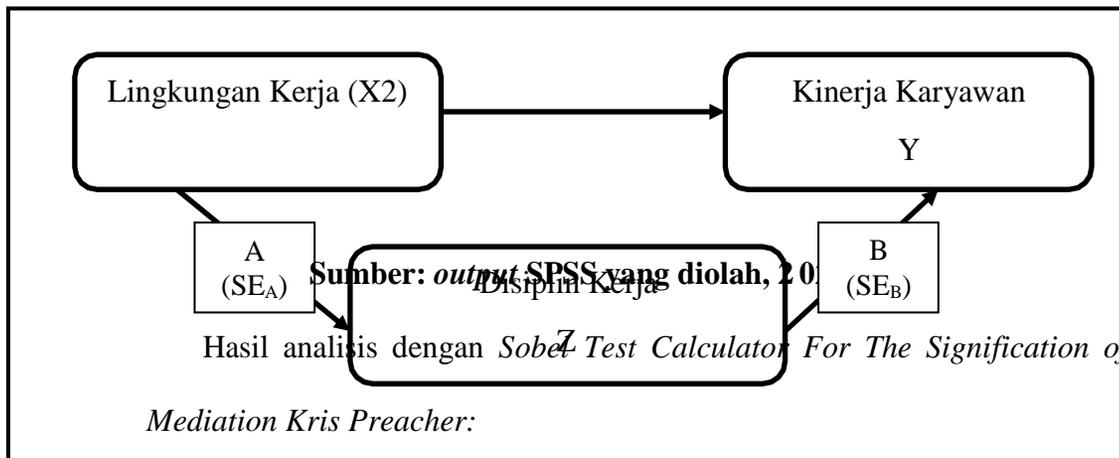
- d) Standar eror dari B

Tabel 4.30
Standar eror Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Coefficients</i>
Disiplin Kerja	0,1159

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Gambar 4.4
Sobel Test
Lingkungan Kerja (X2)



Hasil analisis dengan *sobel test* menunjukkan nilai statistik (*z value*) untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 2,14280619 dan signifikan pada *one-tailed probability* dengan angka 0,01606433. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *inderect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

E. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja = $(X1 \rightarrow Z) = 0,260$.

Pengaruh langsung antara variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja senilai 0,260.

- 2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja = $(X2 \rightarrow Z) = 0,276$.

Pengaruh langsung antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja senilai 0,276.

- 3) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan = $(Z \rightarrow Y) = 0,231$.

Pengaruh langsung antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,231.

- 4) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan = $(X1 \rightarrow Y) = 0,316$.

Pengaruh langsung antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,316.

- 5) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan = $(X2 \rightarrow Y) = 0,252$.

Pengaruh langsung antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,252.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- 1) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja $(X1 \rightarrow Z \rightarrow Y) = (0,260 \times 0,231) = 0,060$.

Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Disiplin Kerja adalah senilai 0,060.

- 2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,276 \times 0,231) = 0,064$.

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Disiplin Kerja adalah senilai 0,064.

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,260 + 0,231) = 0,491$.

Total pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah senilai 0,491.

- 2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) = $(0,276 + 0,231) = 0,507$.

Total pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah senilai 0,507.

F. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.31
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1 = Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan	Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z).

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
	signifikan atau tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Z).	Artinya, peningkatan Kompensasi (X1) akan diikuti dengan meningkatnya Disiplin Kerja (Z) secara signifikan dan sebaliknya.
2.	H2 = Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan atau tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Z).	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z). Artinya, peningkatan Lingkungan Kerja (X2) akan diikuti dengan meningkatnya Disiplin Kerja (Z) dan sebaliknya.
3.	H3 = Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Kompensasi (X1) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) dan sebaliknya.
4.	H4 = Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Lingkungan Kerja (X2) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan dan sebaliknya.
5.	H5 = Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan Disiplin Kerja (Z) akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) dan sebaliknya.
6.	H6 = Disiplin Kerja (Z) memediasi pengaruh Kompensasi (X1) atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Disiplin Kerja (Z) memediasi antara pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7.	H7 = Disiplin Kerja (Z) memediasi pengaruh atau tidak berpengaruh	Disiplin Kerja (Z) memediasi antara pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Kinerja Karyawan (Y).

G. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung sebesar 2.955 > t-tabel sebesar 1.66488, dengan nilai signifikan $0,004 < \alpha = 0.05$, artinya kompensasi ada pengaruh dan signifikan positif terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Murty dan Hadiwinarsih bahwa pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.⁶⁶ Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan itu.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Puput Mareta Sari, Supardi A.Bakri, dan Yuliansyah M.Diah berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjamin mutu pendidikan Sumatera Selatan”. Hasil penelitian tersebut

⁶⁶ Ni Made Nurcahyani, I.G.A.Dewi Adnyani. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol5. No1. 2016.

menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Jadi kompensasi didalam PT.Belitang Panen Raya OKU Timur mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung sebesar 2.890 > t-tabel sebesar 1.66488, dengan nilai signifikan $0,005 < \alpha = 0.05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Lubis yang menyatakan bahwa untuk menjadikan lingkungan kerja menjadi baik perusahaan harus mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga spirit dalam bekerja dan juga mendukung program peningkatan kedisiplinan karyawan.⁶⁷ Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap lingkungan kerja yang diberikan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dewi Andriani yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”. Bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

⁶⁷ Dewi Andriyani. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”. JAM. Vol8. No4. November 2010.

Jadi lingkungan kerja didalam PT.Belintang Panen Raya OKU Timur mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT tersebut.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung sebesar $3.377 > t\text{-tabel sebesar } 1.66515$, dengan nilai signifikan $0,001 < \alpha = 0.05$. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Handoko bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan.⁶⁸

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lukiyana dan Halima yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Pacific Metro Internasional Jakarta”. Bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi kompensasi didalam PT.Belintang Panen Raya OKU Timur mempengaruhi kinerja karyawan di PT tersebut.

⁶⁸ Lukiyana. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Pacific metro internasional Jakarta*. Media studi ekonomi. Vol.19. no.2. 2016.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung sebesar $2.483 > t\text{-tabel}$ sebesar 1.66515, dengan nilai signifikan $0,015 < \alpha = 0.05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Nitisemito bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.⁶⁹

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lukiyana dan Halima yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Pacific Metro Internasional Jakarta”. Bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi lingkungan kerja didalam PT.Belintang Panen Raya OKU Timur mempengaruhi kinerja karyawan di PT tersebut.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh t-hitung sebesar $2.015 > t\text{-tabel}$ sebesar 1.66515, dengan angka sig $0,047 < \alpha = 0.05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

⁶⁹ *Ibid.* hlm59.

kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Hasibuan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya.⁷⁰ Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap disiplin kerja yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian Nova Syafrina berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru”. Bahwa hasil penelitian itu menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi disiplin kerja didalam PT.Belitang Panen Raya OKU Timur mempengaruhi kinerja karyawan di PT tersebut.

6. Pengaruh Disiplin Kerja sebagai variabel intervening antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi $0,0057 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi $(b) = 0,3205$. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,3101 yang lebih kecil dari $c = 0,4001$. Dapat disimpulkan

⁷⁰ Nova Syafrina. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”. Eko dan Bisnis. Vol8. No4. Desember. 2017.

bahwa secara *partial mediation* variabel disiplin kerja dapat memediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Disiplin Kerja sebagai variabel intervening antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi $0,0030 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,3551. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,2426 yang lebih kecil dari $c = 0,3489$. Dapat disimpulkan bahwa secara *partial mediation* variabel disiplin kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.