

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN

Novira Kurniasari

Email :wchannya@yahoo.co.id

ABSTRACT

In this research with the title of "The Relation of work discipline, working environment and compensation for job satisfaction on performance at Health Polytechnic Bhakti Mulia of Sukoharjo" is to know and analyze: 1) Work discipline on job satisfaction, 2) Working environment on job satisfaction, 3) Compensation on job satisfaction, 4) Work discipline on performance, 5) Working environment on performance, 6) Compensation on performance, 7) Job satisfaction on performance. The data used was primary data taken with a list of questions given to employees of the Health Polytechnic Bhakti Mulia Sukoharjo, as many as 50 people. Analysis tool used that includes test the validity of using the technique of one-shot method with SPSS and reliability testing using the technique of Cronbach's alpha, testing the hypothesis include F-test, the coefficient of determination (R^2), correlation analysis, the effect of direct, the effect of indirect and total effect. The test results showed all variables are valid and reliable. From the results of the analysis obtained the following that: 1) This is tested in the same time that work discipline variable, work environment, compensation and job satisfaction give influence to the work performance, 2) Effect of R^2 Square of 0.687 or 69%, this means that performance, explained by the work discipline, working environment and compensation with job satisfaction as an intervening variable of 69%.

Keywords: *work discipline, working environment, compensation, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi/lembaga tinggi memiliki peran penting dalam melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berkompetensi, memiliki kemampuan berdaya saing yang bisa diharapkan mampu bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang. Untuk melahirkan SDM yang demikian itu, perguruan tinggi/lembaga tinggi perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawainya, Di mana evaluasi kinerja merupakan prestasi individu yang merupakan cerminan prestasi organisasi. Menurut (Simamora, 2004: 315) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai

persyaratan-persyaratan kerja yang diberikan. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai yang tinggi sangat penting artinya bagi keberhasilan organisasi. *Performance* yang berkaitan dengan evaluasi kinerja, dimana evaluasi kinerja merupakan prestasi individu yang merupakan cerminan prestasi organisasi.

Penelitian ini membahas hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai politeknik kesehatan Sukoharjo. Penelitian ini menunjukkan bahwa para pegawainya tingkat disiplinnya masih rendah, banyak yang datang terlambat yang dibuktikan dengan presensi harian dengan

sistem sidik jari (*finger print*), sering keluar kantor pada jam kerja tanpa ijin, dan tidak memakai seragam sesuai ketentuan. Kondisi itu tentu saja akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung segala aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai di institusi tersebut. Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan faktor penting yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas para karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi.

Para pegawai memperoleh penghasilan selain berupa gaji juga menerima uang tambahan yang berupa uang kerajinan kerja. Uang kerajinan kerja merupakan kebijakan manajemen lembaga/perusahaan bertujuan dapat untuk memotivasi para pegawainya agar bisa bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasinya. Pemberian gaji yang layak/cukup bisa menopang kebutuhan para pegawainya. Dengan demikian mereka akan bisa bekerja dengan baik dan tenang. Namun, sebaliknya jika hal ini belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh lembaga/perusahaan sudah barang tentu dapat menyebabkan kinerja para pegawai kurang maksimal, disiplin kerja yang kurang, lingkungan kerja tidak kondusif. Sehingga, para pegawai belum menyadari sepenuhnya masalah pentingnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Menurut Hessel (2007: 178)

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah : kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Arti dari kinerja pada umumnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam melakukan tugas pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan sesudah atau bisa dapat melebihi standar yang digunakan oleh perusahaan pada saat periode tertentu (Handoko, 2004: 135). Menurut

(Mahsun, 2006:25) pengertian kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terdapat dalam rencana strategi suatu organisasi (Mahsun, 2006:25).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya ketidaksamaan masing-masing orang. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang, maka makin rendah tingkat kepuasannya. Menurut Handoko (2004: 129) kepuasan kerja yaitu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck dalam As'ad (2005: 104) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan yaitu sampai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya, seperti teorinya Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin, menurut Singodimedjo dalam EdySutrisno (2010: 86) adalah :Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Keith Davis (2003: 129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Disiplin merupakan usaha dari manajemen yang mendorong pegawai untuk mencukupi

berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu mentaati peraturan yang dibuat perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang akan diperoleh.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor dari keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat mengakibatkan suatu ketidakberhasilan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Dikarenakan ruang kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, utamanya lingkungan kerja yang bersifat psikologis, sedangkan pengaruh itu juga dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang karyawan atau pegawai mendapat pengaruh yang positif, maka pegawai tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, dan ini artinya akan meningkatkan efisiensi dalam mencapai suatu tujuan.

5. Kompensasi

a. Arti dari Kompensasi

Kompensasi (pemberian) adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Beberapa ahli berpendapat bahwa ada beberapa definisi kompensasi yang dapat diberikan.

Siagian (2007: 268) menyatakan kompensasi bisa berupa kompensasi langsung, tidak langsung dan imbalan bukan berupa uang. Termasuk ke dalam kompensasi langsung diantaranya adalah gaji pokok, upah lembur, insentif, tunjangan, bonus, dan yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung yaitu jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan

liburan. Imbalan yang berupa bukan uang yaitu kepuasan yang diterima pegawai atau karyawan itu sendiri atau dari lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja.

b. Maksud Pemberian Kompensasi

Maksud dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Memenuhi kebutuhan hidup
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Memakmurkan organisasi atau perusahaan
- 4) Membuat keseimbangan dan keadilan

c. Fungsi Kompensasi

Ada beberapa fungsi dari pemberian kompensasi menurut (Martoyo (2000: 128)) yaitu sebagai berikut:

- 1) Penempatan sumber daya manusia secara efisien.
- 2) Mendorong pertumbuhan ekonomi dan stabilitas.
- 3) Mewujudkan stabilitas organisasi, secara tidak langsung bisa berperan serta dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh.
- 4) Pemakaian sumber daya manusia yang efisien dan efektif.
- 5) Pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mempunyai arti bahwa organisasi akan mendayagunakan tenaga kerja ataupun karyawannya dengan seefisien mungkin.

d. Model-model Kompensasi

- 1) Kompensasi (pemberian) Langsung, yaitu bisa berupa : Gaji, Upah, Insentif/ Bonus
- 2) Kompensasi Tidak Langsung

Terdapat kompensasi tidak langsung selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai fungsi yang tak kalah penting kegunaannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2004: 85) menjelaskan bahwa semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diperoleh seorang karyawan untuk

meneruskan pekerjaannya dengan perusahaan. Pemberian kompensasi tidak langsung bisa berupa tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diambil dari daftar pertanyaan yang diberikan kepada semua

pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo sebanyak 50 orang. Alat analisis yang dipakai meliputi uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan teknik *one shot method* dengan bantuan program SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's alpha, uji hipotesis meliputi, uji-F, koefisien determinasi (R^2), analisis korelasi, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji F

a. Uji - F persamaan pertama

Tabel 1. Hasil Uji-F Persamaan Pertama

Model	Jumlah	df	Rata-rata	F	Sig.
1 Regresi	274.805	3	91.602	13.785	0.000
Residu	305.675	46	6.645		
Total	580.480	49			

a. Predictors : (Konstanta), kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja
b. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1. hasil uji secara serempak (Uji-F) persamaan pertama diketahui besarnya nilai F sebesar 13,785 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa

variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo. Hasil uji-F persamaan kedua lihat tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F Persamaan Kedua

Model	Jumlah	df	Rata-rata	F	Sig.
1 Regresi	225.591	4	56.648	7.692	0.000 ^a
Residu	331.409	45	7.365		
Total	558.000	49			

a. Predictors : (Konstanta), kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja
b. Variabel Terikat : Kinerja

Berdasarkan tabel 2. maka hasil uji secara serempak (Uji-F) persamaan kedua diketahui besarnya nilai F sebesar 7,692 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi persamaan pertama dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Pertama

Model	R	R Square	Penyesuaian	Standar Error
1	0.688	0.473	0.439	2.577

Predictors : (Konstanta), kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 3, yaitu pada uji R^2 persamaan pertama didapatkan hasil sebesar 0,473 atau 47% yang berarti bahwa variabilitas variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas

variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 47% sedangkan sisanya 53% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Kedua

Model	R	R Square	Penyesuaian	Standar Error
1	0.637	0.406	0.353	2.713

Predictors : (Konstanta), Kepuasan Kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 4., yaitu pada uji R^2 persamaan kedua didapatkan hasil sebesar 0,406 atau 40% yang berarti variabilitas variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 40% sedangkan sisanya 60% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi.

Nilai koefisien determinasi (R^2) total dalam penelitian ini diperoleh dari =

e_1 persamaan pertama :

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,473} = \sqrt{0,527}$$

$$e_1 = 0,726$$

e_2 persamaan kedua :

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,406} = \sqrt{0,594}$$

$$e_2 = 0,771$$

Maka nilai koefisien determinasi (R^2) total adalah :

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (e_1^2 \times e_2^2) \\ &= 1 - ((0,726)^2 \times (0,771)^2) \\ &= 1 - (0,527 \times 0,594) \\ &= 1 - 0,313 \\ &= 0,687 = 69\% \end{aligned}$$

Nilai R^2 total sebesar 0,69 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 69% dan sisanya sebesar 31% dijelaskan faktor lain diluar model penelitian, misalnya variabel kepemimpinan dan budaya organisasi.

3. Uji Koefisien Korelasi

Hubungan antar variabel dapat dijelaskan dengan tabel koefisien korelasi, lihat tabel 5. Di bawah ini:

Tabel 5. Tabel Koefisie Korelasi

		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Korelasi	1	0.320*	0.432**	0.178**	0.034
	Pearson		0.024	0.002	0.215	0.817
	Sig. (uji 2 ekor)					
	Jumlah	50	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Korelasi	0.320*	1	0.655**	0.665**	0.538**
	Pearson	0.024		0.000	0.000	0.000
	Sig. (uji 2 ekor)					
	Jumlah	50	50	50	50	50
Kompensasi	Korelasi	0.432**	0.655**	1	0.552**	0.494**
	Pearson	0.002	0.000		0.000	0.000
	Sig. (uji 2 ekor)					
	Jumlah	50	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Korelasi	.178	0.665**	0.552**	1	0.542**
	Pearson	0.215	0.000	0.000		0.000
	Sig. (uji 2 ekor)					
	Jumlah	50	50	50	50	50
Kinerja	Korelasi	0.034	0.538**	0.494**	0.542**	1
	Pearson	0.817	0.000	0.000	0.000	
	Sig. (uji 2 ekor)					
	Jumlah	50	50	50	50	50

**Korelasi signifikan pada level uji 2 ekor pada taraf signifikan = 0,01 artinya tingkat kebenaran hasil analisis adalah 99 %

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui hubungan atau korelasi antar variabel sebagai berikut :

- Hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,178 dan sig = 0,215, ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut sangat rendah dan tidak signifikan.
- Korelasi yang terjadi antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,665 dan sig = 0,000, dapat diartikan bahwa hubungan tersebut kuat dan signifikan.
- Terjadi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0,552 dan nilai sig = 0,000 dan mempunyai arti bahwa hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja cukup kuat dan signifikan.
- Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja menghasilkan nilai 0,034 dengan

nilai sig = 0,817, dari hubungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi hubungan yang bernilai sangat rendah dan tidak signifikan.

- Korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,538 dan sig = 0,000, ini dapat diartikan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat dan signifikan.
- Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,494 dan nilai signifikan sebesar 0,000, jadi menunjukkan bahwa dalam hubungan ini cukup kuat dan signifikan.
- Terjadi korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,542 dan nilai sig = 0,000, ini berarti hubungan antara kedua variabel cukup kuat dan signifikan.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total(*Total Effect*)

Tabel 6. Hasil Kesimpulan Regresi Total

No	Arah hubungan	Regresi		
		Beta	Sig	ϵ_1
1	X_1 ke X_4 (Y_1)	-0.098	0.414	
2	X_2 ke X_4 (Y_1)	0.537	0.000	0.726
3	X_3 ke X_4 (Y_1)	0.242	0.111	
4	X_1 ke Y_2	-0.213	0.104	
5	X_2 ke Y_2	0.252	0.155	0.771
6	X_3 ke Y_2	0.279	0.097	
7	X_4 (Y_1) ke Y_2	0.258	0.110	

Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, diagram jalur dapat ditunjukkan bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disusun kesimpulan analisis secara menyeluruh seperti pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total

No	Arah Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	$X_1 \rightarrow Y_2$	$\beta_4 = -0.213$		
	$X_2 \rightarrow Y_2$	$\beta_5 = 0.252$		
	$X_3 \rightarrow Y_2$	$\beta_6 = 0.279$		
2	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$\beta_1 \times \beta_7 = (-0.098 \times 0.258) = -0.025$	$\beta_4 + (\beta_1 \times \beta_7) = -0.213 + (-0.025) = -0.238$
	$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$B_2 \times \beta_7 = (0,537 \times 0,258) = 0.138$	$\beta_5 + (\beta_2 \times \beta_7) = 0.252 + 0.138 = 0.39$
	$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$B_3 \times \beta_7 = (0.242 \times 0.258) = 0.062$	$B_6 + (\beta_3 \times \beta_7) = 0.279 + 0.062 = 0.341$

Pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dan nilai korelasi pada arah hubungan antar variabel yang dapat menunjukkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total(*total effect*), sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen menuju variabel dependen tanpa melalui variabel dependen lainnya. Berdasarkan tabel di atas,

menunjukkan sebagai berikut.

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (X_1 ke Y_2) Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar = - 0,213
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (X_2 ke Y_2) .Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar = 0,252

- v. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja (X_3 ke Y_2). Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar $=0,279$

2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah hubungan antara variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui mediasi variabel lain yang disebut variabel intervening (*intermediary*).

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (X_1 ke Y_1 dan Y_1 ke Y_2). Berdasarkan tabel 9 di atas Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar $= (-0,098 \times 0,258) = -0,025$.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (X_2 ke Y_1 dan Y_1 ke Y_2). Berdasarkan tabel 9 di atas Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar $= (0,537 \times 0,258) = 0,138$.
- c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (X_3 ke Y_1 dan Y_1 ke Y_2). Berdasarkan tabel di atas Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar $= (0,242 \times 0,258) = 0,062$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Pengaruh langsung disiplin kerja ke kinerja $= -0,213$. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja ke kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja $= 0,025$ sehingga pengaruh total $= -0,213 + (-0,025) = -0,238$
- d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Pengaruh langsung lingkungan

kerja ke kinerja $= 0,252$. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja ke kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja $= 0,138$ sehingga pengaruh total $= 0,252 + 0,138 = 0,39$

- f. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Pengaruh kompensasi kerja ke kinerja $= 0,279$. Pengaruh tidak langsung kompensasi ke kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja $= 0,062$ sehingga pengaruh total $= 0,279 + 0,062 = 0,341$

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Analisis jalur pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja kurang efektif, karena pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada melalui variabel intervening kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja dan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya melalui kepuasan kerja.

Dalam penelitian (Kustanti : 2013) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka akan meningkat kinerjanya. Implikasi bagi manajer bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja diperlukan faktor-faktor lain untuk perbaikan dan peningkatan, yaitu diantaranya : kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Analisis jalur pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja efektif, karena pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja menghasilkan pengaruh

yang lebih kecil dari pada melalui variabel intervening kepuasan kerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja sebaiknya tidak melalui kepuasan kerja.

Dalam penelitian (Wahyuni : 2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, yang artinya dengan suasana atau lingkungan kerja yang mendukung akan menumbuhkan semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Implikasi bagi manajer yaitu untuk meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung perlu ada upaya peningkatan fasilitas, misalnya dengan langkah sebagai berikut : dukungan fasilitas seperti AC, komputer yang memadai dan mendukung pekerjaannya, MCK yang bersih dan memadai juga dan suasana ruangan yaitu sesama pegawai harus saling mendukung sehingga akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, apabila kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja. Analisis jalur pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja efektif, karena pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada tidak melalui variabel intervening kepuasan kerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja sebaiknya melalui kepuasan kerja.

Dalam penelitian (Wahyuni : 2013) menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya bahwa pemberian kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Implikasinya, bahwa karyawan akan menerima kompensasi yang sebanding dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan selain gaji tetap yang diterima setiap bulannya.

PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. (a) Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. (b) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. (c) Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja.

Peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis tidak hanya menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja tetapi dapat memasukkan dengan variabel lainnya, misalnya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2005. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Atmojo. 2012. "The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance". *International Research*

Journal of Business Studies.Vol. 5.No. 2.Hal. 113 – 128.

- Chirasha, Vonai. 2013. “*Management of Discipline for Good Performance: A Theoretical Perspective*”. *Online Journal of Social Sciences Research*.Vol. 2.Issue 7. Pp 214-219.
- Cohen, Davis A. 2012. “*In-Kind Contributions to Defined Benefit Plans-An Introduction*”.*Tax Management Compensation Planning Journal*.
- Davis, K., & Newstroom, J.W. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1, Edisi ke-7 A. Dharma, Pengalih Bahasa. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Ebuora, Victor Obule; Coker, Maurice Ayodele. 2012. “*Influence of Staff Discipline and Attitude to Work on Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State*”. Vol. 2.No. 3.
- Fuad, Mas’ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan ProgramSPSS*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2002. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hameed, Amina. 2009. “*Impact of Office Design on Employees Productivity: A Case Study of Banking Organization of Abbottabad, Pakistan*”. *Journal of Public Affairs, Administration and Management*.Vol. 3.Issue 1.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartono. 2008. *SPSS 16*. Jogjakarta : Pustaka Pelajar.
- Hohnen, Pernille; Haste, Peter; Jespersen, Anne Helbo; Madsen, Christian Uhrenholdt. 2014. “*Hard Work in Soft Regulation: A Discussion of the Social Mechanisms in OHS Management Standards and Possible Dilemmas in the Regulation of Psychosocial Work Environment*”. *Nordic Journal of Working Life Studies*.Vol. 4.No. 3.
- Hunger, D., & Thomas L. Wheelen. 2012. *Manajemen Strategis*.
- Indriastuti, Erlining. 2008. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Karanganyar*”. Surakarta : STIE AUB.
- Ismail, Junaida; Ladisma, Mahadir; Mohd Amin, Siti Hajjar; Arapa, Afida. 2010. “*The Influence of Physical Workplace Environment on the Productivity of Civil Servants; The Case of the Ministry of Youth and Sports, Putrajaya, Malaysia*”. *Voice of Academia*.Vol. 5.No. 1.
- Kiriago, Aloy Nyagechi; Bwisa, Henry M. 2013.“*Working Environment Factors that Affect Quality of Work Life among Attendants in Petrol Station in Kitale Town in Kenya*”. *International Journal of Academia Research in Business and Social Sciences*.Vol. 3.No. 5.

- Kreitner dan Knicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kustanti. 2013. “*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo*”. Surakarta : STIE-AUB.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2000 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Manulang. 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito,Alex S.1995.*Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* , Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pamela. 2012. “*Performance Management and Compensation as Drivers of Organization Competitiveness: The Philippine Perspective*”. Vol. 3.No. 21.
- Parlinda, Vera dan Wahyudin. 2007. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*”,*Jurnal Dayasaing*. 4 (2). pp. 86-101. Magister Manajemen. UMS.
- Robbins, Stephen. P. 2007.*Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Robbins, Stephen. P. 2008.*Perilaku Organisasi*. Buku 1.Edisi 12.Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P. 2011.*Perilaku Organisasi*. Buku 2.Edisi 12.Jakarta : Salemba Empat.
- Setiaji, Bambang. 2008. *Panduan Riset Kuantitatif*. Surakarta : UMS.
- Siagian, Sondang. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*.Jakarta : Rajawali Press.
- SJ, Kadaman. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : Prenhalindo.
- Suparno. 2010. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Kerja Sebagai Variabel intervening (Studi Empiris pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, danUMKM Kabupaten Karanganyar)*”. Surakarta : STIE AUB.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Timpe, A. Dale.2001. *Kinerja*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Triatmojo. 2007. ‘*Komunikasi Kerja dengan Disiplin Kehadiran Kerja Karyawan Pada RSUD Sunan Kalijogo Demak*’. Semarang : UNDIP
- Wahyuni. 2013. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja pada Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Aisyiyah Surakarta*”. Surakarta : STIE-AUB.
- Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.