

**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada UD. Permata Beton Desa Sugihan, Kampak Trenggalek Jawa Timur)**

Sekar Arum Pramudita*)

N. Rachma)**

Tri Sugiarti Ramadhan*)**

Email : sekararumpramudita01@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to analyze and determine the Effect of Compensation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance. This study uses Explanatory Research with a quantitative approach. Sampling was carried out on all employees of UD. Permata Beton using a saturated sampling technique. Because the population in this study was 100 people, the entire population will be counted as a sample. This research method uses multiple linear regression analysis with SPSS analysis tools. Hypothesis testing uses the t test and F test. The results of this study indicate that Compensation, Work Discipline, and Work Environment have a significant effect simultaneously on Employee Performance. The variables Compensation, Work Discipline, and Work Environment have a significant partial effect on Employee Performance.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Berkaitan dengan tujuan tersebut, maka perusahaan harus bisa memilih sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Perusahaan dapat dikatakan berkualitas jika dalam semua kegiatannya terlaksana dengan baik dan memenuhi syarat untuk dinyatakan sebagai perusahaan yang baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja dari karyawan harus mendapatkan perhatian bahkan dukungan dan dorongan dari para perusahaan, sebab 3 menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberlanjutan kinerja secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Yani, (2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan merasa dihargai dan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan kedisiplinan mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan. Menurut Supomo dalam Met al., (2019), Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku karyawan dalam perusahaan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan karena pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari lingkungan kerja. Panjaitan, (2018) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu lingkungan kerja tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Rivai, (2012) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Robins, (2005) kinerja adalah ukuran dari apa yang diharapkan yang terjadi di tempat kerja. Hasibuan dalam Pokhrel, (2024) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Robbins, (2006) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan ada lima, yaitu: 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian.

Menurut Hasibuan, (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Suaedah, (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan. Menurut Azhar, (2020) terdapat empat indikator *kompensasi*, yaitu: 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan 4) Fasilitas yang memadai.

Rivai, (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi para manajer dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan. Sedangkan menurut Pentury, (2022) disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan dalam melakukan suatu pekerjaan ataupun tanggung jawab. Rivai, (2005) menjelaskan indikator disiplin kerja ada lima yaitu: 1) Kehadiran 2) Ketaatan terhadap peraturan kerja 3) Ketaatan pada standar kerja 4) . Tingkat kewaspadaan tinggi 5) Bekerja dengan etis.

Siagian dalam Sihalohe & Siregar, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sihalohe & Siregar, (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan disaat bekerja. Menurut Siagian dalam Sihalohe & Siregar, (2020) terdapat lima indikator lingkungan kerja diantaranya: 1) Bangunan atau tempat kerja 2) Fasilitas 3) Hubungan rekan kerja setingkat 4) Hubungan atasan dengan karyawan 5) Kerjasama antar karyawan.

Hubungan Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor – faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Online Advertising memiliki peran penting dalam memengaruhi minat beli konsumen. Dengan memberikan kompensasi yang adil, menciptakan kerja yang positif, juga menanamkan kedisiplinan kerja yang tinggi kepada karyawan menjadikan perusahaan cepat mencapai tujuan bisnisnya. Penelitian oleh Janah et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kompensasi ini tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai imbalan lain seperti bonus,

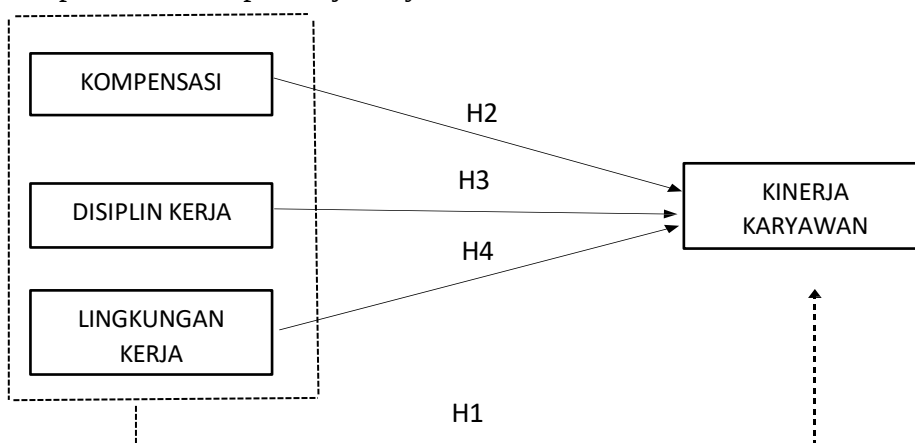
tunjangan juga benefit. Hasil penelitian yang dilakukan S. Sutrisno et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka secara langsung akan berdampak positif pada hasil kerjanya. Penelitian yang dilakukan Perkasa & Harahap, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan juga aman dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sihaloho & Siregar, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

H1 : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2016) explanatory research adalah penelitian yang memberikan penjelasan tentang posisi masing – masing variabel dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian dilakukan di UD. Permata Beton, Desa Sugihan, Kecamatan Kampak, Kabupaten Trenggalek Jawa Timur. Teknik penyebaran menggunakan kuesioner melalui Google formulir secara *online*. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari bulan Januari 2025 sampai dengan Februari 2025.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan UD. Permata Beton yang berjumlah sekitar 100 orang karyawan. Pengumpulan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Karena jumlah

Hasil Penelitian Dan Pembahasan**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Koefisien KMO	Nilai KMO	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,834	0,5	Valid
Kompensasi	0,810	0,5	Valid
Disiplin Kerja	0,879	0,5	Valid
Lingkungan Kerja	0,843	0,5	Valid

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh hasil diperoleh nilai KMO untuk variabel kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,5 ($KMO > 0,5$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan variabel kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Role of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,862	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,852	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,901	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,882	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas maka diperoleh nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja lebih besar 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompensasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.10458196	1.68443652	1.72476047
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.083	.085
	Positive	.048	.080	.075
	Negative	-.070	-.083	-.085
Test Statistic		.070	.083	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.087 ^c	.070 ^c

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai asymp sig (2-tailed) secara berturut – turut adalah sebesar 0,200, 0,087 dan 0,070. Ketiga nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,880	1,137	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,607	1,649	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,601	1,664	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4 diperoleh bahwa variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,880 dan VIF sebesar 1,137, variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,607 dan VIF sebesar 1,649, serta variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,601 dan VIF sebesar 1,664. Nilai tolerance untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**Correlations**

		Kompensasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient 1.000	.165	.140	-.045
		Sig. (2-tailed)	.	.164	.659
	N	100	100	100	100
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient .165	1.000	.517**	.026
		Sig. (2-tailed)	.102	.	.801
	N	100	100	100	100
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient .140	.517**	1.000	-.023

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai sig sebesar 0,659, variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,801, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,818. Ketiga variabel tersebut memiliki sig yang lebih besar dari 0,05. Ketiga sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.994	1.241		4.025	.000
Kompensasi	.216	.054	.248	3.999	.000
Disiplin Kerja	.345	.062	.417	5.579	.000
Lingkungan Kerja	.297	.061	.364	4.858	.000

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,994 menunjukkan bahwa apabila kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan 0 maka kinerja karyawan sebesar 4,994.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,216 yang dimana artinya variabel kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,345 yang dimana artinya variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,297 yang dimana artinya variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	390.265	3	130.088	66.596	.000 ^b
Residual	187.525	96	1.953		
Total	577.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Hasil diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66,596 > F_{tabel} (2,699) dan nilai sig yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.994	1.241		4.025	.000
Kompensasi	.216	.054	.248	3.999	.000
Disiplin Kerja	.345	.062	.417	5.579	.000
Lingkungan Kerja	.297	.061	.364	4.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,999 > t_{tabel} (1,985) dan nilai sig yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,579 > t_{tabel} (1,985) dan nilai sig yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,858 > t_{tabel} (1,985) dan nilai sig yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.729	1.119
a. Predictors: (Constant), Daya Tarik Iklan, Kreativitas Iklan, Online Advertising				
b. Dependent Variable: Minat Beli				

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Dilihat dari tabel 9, nilai *Adjusted R²* sebesar 0,740 yang memiliki arti bahwa besar pengaruh Online Advertising, Kreativitas Iklan dan Daya Tarik Iklan terhadap Minat Beli adalah sebesar 74% sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh dari Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama – sama menunjukkan ada pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Janah et al., (2022) yang mengemukakan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh dari Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya sekedar penghargaan ataupun apresiasi atas kontribusi dan usaha yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, akan tetapi juga yang dapat berperan untuk meningkatkan produktivitas ataupun semangat yang lebih untuk menyelesaikan tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yani, (2022), Purwanto, et al.,(2023) dan Naga & Herawati, (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan karena Kedisiplinan mencerminkan sejauh mana karyawan mentaati peraturan, prosedur, bahkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu juga dapat bekerja secara efisien.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Abdullah et al, (2023), Adinda et al., (2023), Naga & Herawati, (2023), dan Estiana et al, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah aset berharga bagi perusahaan. Menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, fasilitas yang memadai sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gultom et al, (2021), Adinda et al., (2023), Setiani & Febrian, (2023), dan Estiana et al, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

- Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

- Tenaga untuk mengumpulkan data penelitian ini terbatas karena peneliti melakukannya dengan mandiri.
- Terdapat beberapa responden yang mengisi kuesioner secara asal – asalan karena kurang memahami isi pertanyaan, sehingga tidak memperlihatkan kondisi yang sebenarnya.
- Penelitian ini hanya dapat dilakukan di UD. Permata Beton dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 100 responden.

Saran

- Bagi industri : hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi patokan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Bagi pengkaji selanjutnya : untuk bisa melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas dan mendapat sampel yang lebih besar, selain itu juga mengembangkan, merubah, atau menambahkan variabel yang berbeda pada penelitian selanjutnya agar identifikasi yang diperoleh semakin beragam.

Referensi

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Azhar, M. . (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, 46-60.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1 (8th ed.). Binarupa Aksara Jakarta.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(no.2), 1–8.
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 2(1), 27–32. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v2i1.1052>
- Hasibuan, S. . (2016). manajemen sumber daya manusia. pt bumi aksara. Herry Kurniawan. (2022). Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui

- Janah, S. F., Wisnu, S., & Bhirawa, S. (2022). Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. GTT Kediri. 663–670.
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10–13. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.31>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pentury, G. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Kabupaten Kepulauan Aru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 33–46. <https://doi.org/10.30598/manis.6.1.33->
- Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEΛENH. *Αγαν*, 15(1), 37–48.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Luisa Peny, T. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Rivai, V. dan deddy mulyadi. (2012). *kepemimpinan dan perilaku organisasi* (3rd ed.). PT. grafindo persada jakarta.
- Robbins. (2006). *perilaku organisasi* (10th ed.). PT. Elex Komputindo, Jakarta. Robins, S. . (2005). *perilaku organisasi*. PT. Indeks kelompok gramedia.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.

Sekar Arum Pramudita*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

N. Rachma**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Tri Sugiarti Ramadhan***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma