

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLTEKTRANS SDP PALEMBANG

Andika Komara Putera<sup>1</sup>, Iin Hendrayani<sup>2</sup>, Miftahul Jannah<sup>3</sup>, Gokmanto Siringoringo<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama<sup>1,3</sup>

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Darma Pratama<sup>2,4</sup>

Email : [andika.andika202120@gmail.com](mailto:andika.andika202120@gmail.com)<sup>1</sup>, [iin.hendrayani1988@gmail.com](mailto:iin.hendrayani1988@gmail.com)<sup>2</sup>, [miftahul1277@gmail.com](mailto:miftahul1277@gmail.com)<sup>3</sup>, [gokmantosiringoringo@gmail.com](mailto:gokmantosiringoringo@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Poltektrans SDP Palembang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 144 responden. Metode penelitian ini yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis data verifikatif. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa hanya sekitar 10,7% dari variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut, sedangkan sisanya 89,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, mengingat pengaruh keempat variabel tersebut hanya sebesar 32%.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin.

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work environment, work motivation, compensation and discipline partially and simultaneously on the performance of Poltektrans SDP Palembang employees. The sampling technique used is saturated sample, with the number of samples used in this study being 144 respondents. This research method used is a quantitative method with verification data analysis. Partial test results show that the work environment and work motivation have no significant effect partially on employee performance, while compensation and discipline have a significant effect. Simultaneous test results show that the four factors together have a significant effect on employee performance. However, the Adjusted R Square value shows that only about 10.7% of the variability in employee performance can be explained by these factors, while the remaining 89.3% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, further research is recommended to consider other factors that can affect employee performance, considering that the influence of the four variables is only 32%.*

**Keywords:** Employee performance, work environment, work motivation, compensation, and discipline.

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Garengo et al.,

2022). Unsur manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada Perusahaan (Armstrong & Taylor, 2020). Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai

tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Lussier & Hendon., 2017). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2020)

Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006) Menjelaskan kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

Perubahan lingkungan bisnis dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kompetensi kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mencapai kinerja karyawan yang sangat baik (Sapta et al., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, bersama dengan motivasi positif, dapat berkontribusi pada karyawan yang bekerja sama dengan kegembiraan dan persaingan yang sehat. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan stres kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Saptarini, 2022). Selanjutnya, praktik pengembangan karyawan, seperti pelatihan, promosi, dan perencanaan karir, secara langsung mempengaruhi kinerja bisnis keluarga (Utrilla et al., 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi, dan berinvestasi dalam

pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam (Hasibuan, 2007) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki seorang kinerja karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Kristyawan, 2022) dengan menggunakan metode validasi dimana load faktor lebih besar dari 0,4 dan uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,07 menunjukkan hasil penelitian yang dianalisis menggunakan regresi berganda pada program SPSS22 diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin secara Parsial Terhadap Kinerja Pada Karyawan Poltekrans SDP Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin secara Simultan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Poltekrans SDP Palembang?

## II. METODE PENELITIAN

### Kinerja Karyawan (Y)

Salah satu metode untuk mengevaluasi kemajuan perusahaan adalah dengan memeriksa kinerja karyawannya (Sandusky et al., 2019). Kinerja dapat berkaitan dengan hasil kerja aktual atau prestasi yang dicapai oleh seorang individu. Kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Suatu pekerjaan memiliki kriteria khusus yang mengharuskan pemenuhan untuk mencapai tujuan, yang juga dikenal sebagai standar pekerjaan. Pemeriksaan kinerja yang komprehensif dan sistem evaluasi juga

dapat diterapkan untuk memperkuat dan meningkatkan pengawasan dan manajemen suatu perusahaan, membangun sistem kerja evaluasi kinerja internal normatif, dan menyempurnakan mekanisme insentif dan pengendalian (Teodora et al., 2020). Mengevaluasi karyawan berdasarkan persyaratan deskripsi pekerjaan, tujuan operasional, dan tujuan perilaku dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan berkontribusi pada kinerja organisasi.

Kinerja adalah hasil dari kaliber dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, dengan indikator kinerja karyawan yang mencakup beban kerja, keunggulan pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kapasitas kolaborasi. Penilaian kinerja karyawan memainkan peran penting dalam memberikan umpan balik mengenai kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan potensi karyawan, yang terbukti berharga dalam merumuskan tujuan, menyusun rencana perkembangan karir, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Arianty et al., 2016). Sehingga dapat disimpulkan, maka kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### **Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Lingkungan kerja berfungsi sebagai pengaturan di mana berbagai kelompok berkumpul, dengan sebagian dari kelompok-kelompok ini menyediakan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan menyeluruh organisasi (Sedarmayanti, 2013). Menurut (Heizer & Render, 2015) karakteristik lingkungan kerja mengacu pada lingkungan nyata di mana individu dipekerjakan, sehingga memberikan pengaruh pada produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu Lingkungan kerja memiliki peran utama dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, sementara lingkungan yang kondusif dan positif akan meningkatkan kinerja mereka. Sehingga penting untuk memberikan perhatian serius terhadap lingkungan kerja, karena hal

tersebut merupakan tempat kedua bagi karyawan setelah rumah mereka. Dengan menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dan ini akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui Lingkungan kerja memiliki efek yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2017) (Thushel, 2015). Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan (Farid, 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Penting bagi organisasi untuk memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Dalam (Hasibuan, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian dorongan yang menumbuhkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia bekerja dengan efektif dan penuh dedikasi untuk meraih kepuasan. Sementara, (Handoko, 2010) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata Latin '*movere*' yang memiliki arti dorongan untuk bekerja efektif dan meraih kepuasan. Sehingga dapat disimpulkan pengertian dari motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya mencapai tujuan.

Motivasi kerja memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan, yang merupakan kekuatan pendorong penting untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Penelitian menyoroti pentingnya memprioritaskan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja dan bahwa organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan mempromosikan motivasi serta memenuhi kebutuhan karyawan. Penelitian

(Suwati, 2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerjanya, sedangkan (Kasenda, 2013) mengindikasikan bahwa motivasi dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan kinerja, bahkan jika motivasi karyawan sedikit. Oleh karena itu, perhatian terhadap motivasi kerja dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

### **Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Kompensasi adalah suatu kondisi dimana upah sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima oleh karyawan (Mobley, 1982). Hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Mardiyanti et al., 2018), karyawan menerima kompensasi baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter. Sebaliknya, menurut (Efendi et al., 2020), karyawan menerima kompensasi dari organisasi dalam bentuk keuangan langsung, keuangan tidak langsung, dan sarana non-keuangan.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Kadir et al., 2019). Terdapat korelasi positif antara kompensasi dan kinerja karyawan (Febrina et al., 2021). Beban kerja, di sisi lain, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arif et al., 2020). Sehingga secara keseluruhan, kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

### **Disiplin (X<sub>4</sub>)**

Disiplin adalah penghargaan terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang melekat pada diri karyawan, yang menyebabkan mereka bersedia untuk tunduk pada aturan perusahaan secara sukarela (Sutrisno, 2009). Ketika peraturan-peraturan yang ada di perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka kedisiplinan kerja karyawan menjadi buruk. Kedisiplinan kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2011). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal. Disiplin adalah sikap

untuk patuh pada peraturan yang ada guna mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian (Jufrizen, 2018) menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hasil penelitian serupa (Arda, 2017) hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diketahui jika semakin tinggi kedisiplinan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian lain (Tanjung, 2015) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beberapa penelitian lain menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan (Rachmawati & Mauludin, 2018) dan (Priyono & Suheriyatmono, 2016).

### **Locus Penelitian**

Locus penelitian ini dilakukan Poltektrans SDP Palembang di JL. Sabar Jaya NO. 116 Mariana Kabupaten Banyuasin Kecamatan Banyuasin I Provinsi Sumatera Selatan.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah karyawan Poltektrans SDP Palembang provinsi Sumatera Selatan.

### **Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini adalah :

1. Data Primer  
data primer yaitu sumber data yang diperoleh lengkap dari lapangan atau sumber tangan pertama, antara lain diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun sumber data primer dalam penelitian yang dikumpulkan oleh penulis dengan cara menyebarkan angket atau kuisioner kepada narasumber atau objek dalam penelitian ini yakni Poltektrans SDP Palembang
2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari buku-buku, literature, jurnal, media masa dan lain-lain sumber sekunder penulis memanfaatkan sumber-sumber berupa tulisan yang berasal dari para ahli terdahulu yang didasarkan pada sumber pertama.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari dua bagian, yaitu observasi/wawancara dan kuisioner/angket. Observasi digunakan untuk mendapatkan informasi mendalam melalui pengamatan langsung terhadap gejala-gejala pada objek penelitian, dengan peneliti menggunakan teknik observasi langsung. Sementara itu, kuisioner atau angket merupakan alat untuk mengumpulkan data dengan daftar pertanyaan yang disiapkan dan dijawab secara tertulis oleh responden. Teknik kuisioner digunakan untuk menggali informasi terkait kesempatan berprestasi, manajemen dan kepemimpinan, disiplin kerja, serta keterampilan yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di Poltektrans SDP Palembang. Adapun skala likert yang digunakan untuk mendapatkan data adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Jawaban dan Skor Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

### Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah “Seluruh data yang menjadi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan (Margono, 2010:118) Sedangkan menurut (Sugiyono, 2013:117) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sehingga dapat disimpulkan populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian disuatu tempat yang berdasarkan masalah dan tujuan penelitian.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuhyaitu teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, menurut (Sugiyono, 2017:85) Jumlah sampel penelitian ini adalah 144 karyawan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan salah satu tahapan yang penting dalam proses mengverifikasi data mentah menjadi data utuh. Menurut (Sugiyono, 2013:6) Metode verifikatif merupakan metode penelitian memulai pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Variabel X <sub>1</sub>	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,393	0,176	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,481	0,176	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,728	0,176	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,576	0,176	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,450	0,176	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,433	0,176	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,725	0,176	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,163	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver. 22

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r<sub>hitung</sub> seluruh item pernyataan lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,176). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 144 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r<sub>tabel</sub>. Untuk menentukan berapa r<sub>tabel</sub> yang kita digunakan untuk menguji uji validitas yaitu  $df = 144 - 2 = 142$ . Jika kita melihat tabel, pada df atau N 142 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,176. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel X <sub>2</sub>	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keretangan
-------------------------	---------------------------	--------------------------	------------

X <sub>2.1</sub>	0,570	0,176	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,673	0,176	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,675	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,176). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 144 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan berapa  $r_{tabel}$  yang kita digunakan untuk menguji uji validitas yaitu  $df = 144 - 2 = 142$ . Jika kita melihat tabel, pada  $df$  atau N 142 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,176. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Variabel X <sub>2</sub>	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,555	0,176	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,623	0,176	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,700	0,176	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,548	0,176	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,644	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,176). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 144 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan berapa  $r_{tabel}$  yang kita digunakan untuk menguji uji validitas yaitu  $df = 144 - 2 = 142$ . Jika kita melihat tabel, pada  $df$  atau N 142 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,176. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Variabel Disiplin (X<sub>4</sub>)**

Variabel X <sub>4</sub>	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>4.1</sub>	0,700	0,176	Valid
X <sub>4.2</sub>	0,635	0,176	Valid
X <sub>4.3</sub>	0,722	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,176). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 144 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan berapa  $r_{tabel}$  yang kita digunakan untuk menguji uji validitas yaitu  $df = 144 - 2 = 142$ . Jika kita melihat tabel, pada  $df$  atau N 142 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,176. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Y	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,846	0,176	Valid
Y <sub>2</sub>	0,820	0,176	Valid
Y <sub>3</sub>	0,705	0,176	Valid
Y <sub>4</sub>	0,726	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,176). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 144 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan berapa  $r_{tabel}$  yang kita digunakan untuk menguji uji validitas yaitu  $df = 144 - 2 = 142$ . Jika kita melihat tabel, pada  $df$  atau N 142 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,176. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah di uji validitasnya. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu uji yang dipakai dalam variabel dikatakan reliabel bila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. (Priyatno, 2010:98).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.688	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.732	Reliabel
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	.742	Reliabel
Disiplin (X <sub>4</sub> )	.761	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.807	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alfa* > 0,60. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>), Disiplin (X<sub>4</sub>) Dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel yang diajukan dalam penelitian layak dijadikan alat pengumpulan data.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable residual memiliki distribusi norma (Ghozali, 2011:160). Jika angka signifikansi uji *One Sample Kolmogorof-Smirnof Sig.* > 0.05 maka menunjukkan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah table hasil uji *One Sample Kolmogorof-Smirnof* yang didapatkan.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		144
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,17152519
Most Extreme	Absolute	,109
Differences	Positive	,063
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variable residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, untuk mengetahui hal ini digunakan uji F dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai *Sig. F* ≤ 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai *Sig F* ≥ 0,05 maka hubungannya linear. (Muhson, 2012:36). Berikut ini adalah tabel hasil uji linearitas.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja**  
**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * Between (Combined)	59,725	13	4,594	,833	,625
TOTAL_X1 Groups Linearity	6,869	1	6,869	1,246	,266
Deviation from Linearity	52,856	12	4,405	,799	,651
Within Groups	716,914	130	5,515		
Total	776,639	143			

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *sig. F* lebih besar dari 0,05 yakni 0.651, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> memiliki hubungan yang linear terhadap variabel Kinerja Karyawan.



**Tabel 11**  
**Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja**  
**ANOVA Table**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * Between (Combined)	20,660	6	3,443	,624	,711
TOTAL_X2 Groups Linearity	8,053	1	8,053	1,459	,229
Deviation from Linearity	12,607	5	2,521	,457	,808
Within Groups	755,979	137	5,518		
Total	776,639	143			

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver. 22

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai sig. F lebih besar dari 0,05 yakni 0,808, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> memiliki hubungan yang linear terhadap variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Linearitas Kompensasi**  
**ANOVA Table**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * Between (Combined)	133,074	8	16,634	3,489	,001
TOTAL_X3 Groups Linearity	27,822	1	27,822	5,836	,017
Deviation from Linearity	105,252	7	15,036	3,154	,004
Within Groups	643,564	135	4,767		
Total	776,639	143			

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver. 22

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai sig. F lebih besar dari 0,05 yakni 0,004, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>3</sub> memiliki hubungan yang linear terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Linearitas Disiplin**  
**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * Between (Combined)	170,547	7	24,364	5,467	,000
TOTAL_X4 Groups Linearity	89,644	1	89,644	20,115	,000
Deviation from Linearity	80,903	6	13,484	3,026	,008
Within Groups	606,092	136	4,457		
Total	776,639	143			

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver. 22

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai sig. F lebih besar dari 0,05 yakni 0,008, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>4</sub> memiliki

hubungan yang linear terhadap variable Kinerja Karyawan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih. Variabel independent dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22 sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,033	3,174		3,791	,000
TOTAL_X1	-,033	,077	-,038	-,428	,669
TOTAL_X2	-,221	,159	-,113	-1,392	,166
TOTAL_X3	,071	,097	,066	,735	,464
TOTAL_X4	,518	,151	,328	3,432	,001

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Dari hasil regresi linear yang diteliti pada Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>), dan Disiplin (X<sub>4</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 12,033 - 0,033X_1 - 0,221X_2 + 0,071X_3 + 0,58X_4 + e$$

1. Koefisien sebesar 12,033, artinya jika lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>), disiplin (X<sub>4</sub>) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 12,033
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) -0,033, artinya lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,033 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y). Semakin turun lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) maka semakin turun kinerja karyawan (Y)



3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) -0,221, artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,221 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y). Semakin turun motivasi kerja ( $X_2$ ) maka semakin turun kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ) 0,071, artinya kompensasi ( $X_3$ ) mengalami penurunan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,071 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompensasi ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan (Y). Semakin turun kompensasi ( $X_3$ ) maka semakin turun kinerja karyawan.
5. Koefisien regresi variabel disiplin ( $X_4$ ) 0,518, artinya disiplin ( $X_4$ ) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,518 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin ( $X_4$ ) dan kinerja karyawan (Y). Semakin naik disiplin ( $X_4$ ) maka semakin meningkat kinerja karyawan

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil uji t yang didapatkan

**Tabel 15**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,033	3,174		3,791	,000
TOTAL_X1	-,033	,077	-,038	-,428	,669
TOTAL_X2	-,221	,159	-,113	-1,392	,166
TOTAL_X3	,071	,097	,066	,735	,464
TOTAL_X4	,518	,151	,328	3,432	,001

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan

signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil uji F yang didapatkan :

**Tabel 16**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102,319	4	25,580	5,273	,001 <sup>b</sup>
Residual	674,320	139	4,851		
Total	776,639	143			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X4, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1, TOTAL\_X3

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Dapat diketahui pada tabel 16 bahwa nilai  $F_{hitung}$  5,273 > nilai  $F_{tabel}$  2,67 dan signifikansinya lebih kecil 0,05 (  $0,01 < 0,05$  ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dan Disiplin ( $X_4$ ), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Poltektrans SDP Palembang.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 17**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,363 <sup>a</sup>	,132	,107	2,203

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X4, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1, TOTAL\_X3

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 17 di atas, dari nilai *Adjusted R Square* diperoleh adalah 0,107 (10,7%) berarti variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), Disiplin ( $X_4$ ) Dan Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 10,7% sedangkan sisanya 89,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Menurut (Sedarmayanti, 2009:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut (Badrudin, 2013:191) Motif adalah suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu. Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi di mana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri.

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut (Hasibuan, 2003:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut (Siswanto, 2010:291) Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simulatan**

Bahwa nilai  $F_{hitung} 5,273 > \text{nilai } F_{tabel} 2,67$  dan signifikansinya lebih kecil  $0,05 (0,00 < 0,05)$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dan Disiplin ( $X_4$ ), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Poltektrans SDP Palembang.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Poltektrans SDP Palembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (Uji T)

a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai  $t_{hitung} -428 < \text{nilai } t_{tabel} 1,655$  dan signifikasinya  $0,669 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai  $t_{hitung} -1,392 < \text{nilai } t_{tabel} 1,655$  dan signifikasinya  $0,166 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Kompensasi ( $X_3$ )

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai  $t_{hitung} 0,735 > \text{nilai } t_{tabel} 1,655$  dan signifikasinya  $0,464 > 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel kompensasi ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Disiplin Kerja ( $X_4$ )

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai  $t_{hitung} 3,432 > \text{nilai } t_{tabel} 1,655$  dan signifikasinya  $0,001 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel disiplin ( $X_4$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Berdasar uji F pada tabel 16 bahwa nilai  $F_{hitung} 5,273 > \text{nilai } F_{tabel} 2,67$  dan signifikansinya lebih kecil  $0,05 (0,001 < 0,05)$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dan Disiplin ( $X_4$ ), secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Poltektrans SDP Palembang.

3. Berdasarkan tabel 17 bahwa nilai  $F_{hitung}$  5,273 > nilai  $F_{tabel}$  2,67 dan signifikansinya lebih kecil 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dan Disiplin ( $X_4$ ), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Poltektrans SDP Palembang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang didapat diberikan sebagai berikut :

1. Poltektrans SDP Palembang perlu memperhatikan lagi lingkungan kerja dimana komunikasi antara atasan dan bawahan agar terjalin secara komunikatif agar terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga lingkungan kerja akan harmonis dan tujuan instansi akan mudah tercapai.
2. Poltektrans SDP Palembang perlu memperhatikan karyawan dari segi baik berupa motivasi kerja ataupun faktor yang mempengaruhi motivasi.
3. Poltektrans SDP Palembang perlu memperhatikan dan menciptakan kedisiplinan pada karyawan dimana kedisiplinan merupakan salah satu faktor penentu dalam kinerja karyawan.
4. Bagi karyawan Poltektrans SDP Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai dan menerapkan kedisiplinan waktu dalam bekerja agar dapat terbentuknya kinerja karyawan
5. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari penelitian ini diketahui pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), disiplin ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 32% sedangkan sisanya 68% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Refika Aditama.*
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Siswadi, Y., Syaifani, P. E., & Jufrizen, J. (2020). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263–276.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Badrudin. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung. *Yogyakarta: Andi.*
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Farid, R. (2022). Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Satisfaction. *Jurnal Computech & Bisnis (e-Journal)*, 16(2), 86–91.  
<https://doi.org/10.56447/jcb.v16i2.6>
- Febrina, L., Agusra, D., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 1–8.  
<https://doi.org/10.54099/HBR.V1I1.13>
- Garengo, P., Sardi, A., & Nudurupati, S. S. (2022). Human resource management (HRM) in the performance measurement and management (PMM) domain: a bibliometric review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), 3056–3077.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJP-PM-04-2020-0177>

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universita Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2005). *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Angkasa.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Salemba Empat.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kadir, A. A., Alhosani, A. A. H. H., Ismail, F., & Sehan, N. (2019). The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance. *Proceedings of the Proceedings of the 1st Asian Conference on Humanities, Industry, and Technology for Society*, 30–31. <https://doi.org/10.4108/EAI.30-7-2019.2287551>
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Kristyawan, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang*.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lussier, R. N., & Hendon., J. R. (2017). No Title. In *Human resource management: Functions, applications, and skill development*. Sage publications.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Remaja Rosdakarya (ed.)). Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti, O. A., Utami, H. nayati, & Prasetya, A. (2018). The Effect of Financial Compensation and Non-Financial Compensation On Employees'performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 135–144.
- Margono, S. (2010). Metode penelitian pendidikan. Jakarta : Penerbit Rineka Pelajar.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.
- Muhson, A. (2012). *Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS*. Fakultas Ekonomi UNY.
- Priyatno, D. (2016). Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyono, & Suheriyatmono. (2016). Influence Satisfaction, Compensation and Work Discipline the Employee Performance at PT. Lion Air in Batam. *Review of European Studies*, 8(4), 95–104.
- Rachmawati, D., & Mauludin, H. (2018). The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(8), 21–30.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sandusky, G. E., First-willis, L. D., & Mccord, K. A. (2019). System and method for evaluating the performance of a person in a company. *U.S. Patent Application*, 409–485.
- Sapta, I. K. S., Gunantra, I. W., & Widnyana, I. W. (2022). The Role Of Work Competence, Motivation, And Work Environment In Improving Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(1), 69–86. <https://doi.org/10.21009/jobbe.006.1.07>
- Saptarini, V. (2022). The Effect of the Environment and Work Stress on Employee Performance. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 468–472.

- <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220750>
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Teodora, E. F., Mihaela, M., Gabriela, Elena, B., Bastian, L., & Kurth. (2020). Study on methods for evaluating employees performance in the context of digitization. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 14(1), 878–892.
- Thushel, J. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *The International Journal of Business and Management*, 10(3), 271. <https://doi.org/10.5539/IJBM.V10N3P271>
- Utrilla, P. N.-C., Grande-Torrallaja, F. A., Albarracín, A. L. M., & Ortega-Rodríguez, C. (2022). Advance employee development to increase performance of the family business. *Employee Relations*, 45(7), 27–45.