



## **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Febrina Adelia Adha<sup>1\*</sup>, Kasmari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

\*Email: [febrinaadeliadha@mhs.unisbank.ac.id](mailto:febrinaadeliadha@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1895>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

### **Info Artikel**

Diterima :

2024-07-22

Diperbaiki :

2024-07-24

Disetujui :

**2024-07-27**

### **Kata Kunci :**

Kompensasi, Disiplin Kerja,  
Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Keywords:**

*Compensation, Work Discipline,  
Work Environment, Employee  
Performance*

### **ABSTRAK**

Saat ini baik maupun buruk kualitas SDM sangat berpengaruh penting terhadap perusahaan. SDM yang berkualitas dan unggul dibutuhkan oleh perusahaan agar mampu untuk terus kompetitif dan menjadi kunci kesuksesan perusahaan. Riset ini dilaksanakan bertujuan memahami pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group. Studi ini menerapkan teknik kuantitatif dengan melibatkan semua populasi PT Modaindo Group sebesar 51 karyawan dan keseluruhan populasi dilibatkan dalam sampel (metode sensus). Google form digunakan sebagai alat pengumpulan data. Aplikasi SPSS versi 25 digunakan sebagai alat menguji data. Temuan riset membuktikan kompensasi berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group.

### **ABSTRACT**

*Currently, the quality of human resources, whether good or bad, has a very important influence on the company. Quality and superior human resources are needed by companies to be able to continue to be competitive and are essential to the company's success. This study was carried out aiming to of understanding the influence of compensation, work discipline and work environment on the performance of PT Modaindo Group employees. The study applies quantitative techniques by involving the entire population of PT Modaindo Group of 51 employees and the entire population is involved in the sample (sensus method). Google form is applied as an instrument for collecting data. The SPSS version 25 application was implemented as a data testing tool. Research findings demonstrated that compensation has an insignificant negative effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Modaindo Group.*

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

## **PENDAHULUAN**

Sejak era globalisasi saat ini terdapat banyak perusahaan termasuk industri, manufaktur dan lainnya yang terpengaruh oleh kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan pasti memiliki jenis-jenis faktor yang berperan dalam membantu dalam pencapaian tujuan organisasional mereka. Contoh salah satu faktor penentu kesuksesan yaitu sumber daya manusia, maka harus diperhatikan dengan profesional agar tercipta kesejajaran antara keperluan karyawan dengan

syarat serta kapasitas perusahaan. Operasional organisasi akan terlaksana dengan baik jika memiliki SDM yang berpengetahuan, terampil, dan mau mengelola perusahaan dengan sebaik mungkin. Sinkronisasi ini menjadi faktor kunci perusahaan supaya mampu bertumbuh dengan cara yang produktif dan seimbang.

Handoko (Septawan, 2014) mengungkapkan bahwa kompensasi meliputi segala macam bentuk imbalan yang didapatkan oleh pekerja dalam konteks imbalan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Pada dasarnya bentuk kompensasi berupa finansial dengan alasan karena perusahaan mengeluarkan uang. (Afandi, 2018) disiplin kerja merujuk pada peraturan atau ketentuan yang disusun oleh pengelola perusahaan, kemudian disetujui oleh dewan komisaris atau penyandang dana, yang dikonfirmasi oleh asosiasi pekerja dserta diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Sedarmayanti dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari segala fasilitas dan komponen termasuk pada kawasan luar area seseorang bekerja, proses kegiatan, pembagian pekerjaan secara pribadi atau satuan.

PT Modaindo Group terletak di Jalan Semarang Indah, Tawangmas, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah 50144. PT Modaindo Group merupakan perusahaan jasa yang berdiri dibawah naungan modaindo group yang merupakan perusahaan jasa yang mencakup empat sektor usaha yaitu departemen jasa pelayaran, departemen jasa bongkar muat, departemen trucking, dan departemen EMKL & forwarding. Berikut data presensi karyawan PT Modaindo Group periode Januari-Agustus 2022:

**Tabel 1.** Presensi Karyawan PT Modaindo Group Januari-Agustus 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Presensi Karyawan					
		Terlambat	%	Pulang Cepat	%	Alpa	%
Jan	51	9	17,65%	7	13,73%	3	5,88%
Feb	51	5	9,80%	2	3,92%	1	1,96%
Maret	51	11	21,57%	5	9,80%	4	7,84%
April	51	9	17,65%	5	9,80%	3	5,88%
Mei	51	7	13,73%	9	17,65%	1	1,96%
Juni	51	13	25,49%	8	15,69%	2	3,92%
Juli	51	8	15,69%	4	7,84%	2	3,92%
Agust	51	10	19,61%	3	5,88%	4	7,84%
Rata-rata		9 Karyawan		5 Karyawan		3 Karyawan	

Sumber : PT Modaindo Group 2022

Pada tabel 1 menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan PT Modaindo Group, terdapat sejumlah staf yang masih tidak masuk kerja tanpa penjelasan atau alpa dengan rata-rata 3 karyawan. Selanjutnya untuk tingkat karyawan yang pulang cepat rata-rata 5 karyawan. Sedangkan karyawan yang terlambat rata-rata 9 karyawan. Berdasarkan masalah yang terjadi pada data rekapitulasi presensi karyawan, bisa diartikan bahwa terjadi ketidakstabilan anggota tim dalam bertugas khususnya jam kerja, dan kurangnya komitmen dari karyawan terhadap perusahaan yang belum optimal. Dengan melibatkan faktor kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap karyawan pada PT Modaindo Group diinginkan mampu memberi efek positif pada kinerja karyawan untuk kedepannya.

Analisis ini dilatarbelakangi oleh *research gap* karena peneliti menemukan beberapa kesenjangan pada riset yang sudah dilakukan sebelumnya berdasarkan peneliti lain. Terdapat hasil studi yang diteliti dari Nugraha *et al.*, (2017), Ardi *et al.*, (2021), Suwati (2013), Ningsih *et al.*, (2020), Janah & Bhirawa (2022), Purnama (2016), Yulandri & Onsardi (2020) yang menyebutkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan riset yang diteliti Sari *et al.*, (2020), Arifin (2017) yang menerangkan kompensasi tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terdapat kesenjangan riset oleh Janah & Bhirawa (2022), Purnama (2016), Ferawati (2017), Wati *et al.*, (2019) mengenai disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Arianto (2013) Pradipta (2020).

Berikut kesenjangan yang ditemukan peneliti dalam karya ilmiah sebelumnya yang diteliti Difayoga *et al.*, (2015), Polakitang *et al.*, (2019), Simanjutak *et al.*, (2021), Basirun *et al.*, (2022), Andriyani *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik penelitsn yang menyebutkan ternyata lingkungan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Nurhuda *et al.*, (2020), Santika & Ni Luh Sili Antari (2020). Berdasarkan uraian masalah mengenai fenomena dan *research gap* pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti terdorong agar menyusun penelitian ysnng berjudul pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja bisa definisikan seperti pencapaian kerja karyawan darisegi kualitas ataupun kuantitas ketika memenuhi tugas setara dengan tanggung jawab yang ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja sangat berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam keberhasilan maupun gagal saat menjalankan tugasnya. Maka prestasi dalam pekerjaan akan menjadi aspek penting yang harus dijaga agar bisa membantu kesuksesan perusahaan menggapai tujuan yang sudah disepakati. (Khairizah *et al.*, 2016) dimensi dan indikator kinerja karyawan antara lain: 1. Kualitas mempunyai indikator, karyawan mengurus kerjaan sesuai dengan aturan atasan, karyawan bekerja tepat pada waktunya, karyawan saling berhubungan baik dengan rekan kerja lain dalam pekerjaan, karyawan tidak pernah menanggguhkan tugas. 2. Kuantitas yang mempunyai indikator, karyawan tetap tenang dalam menghadapi pekerjaan, karyawan menunjukkan antusiasme tinggi saat bekerja, karyawan sangat detail dalam menjalankan tugas, karyawan menunjukkan komitmen terhadap tugas-tugas mereka, para karyawan memiliki wawasan yang luas dalam melaksanakan tugas. 3. Ketepatan waktu yang mempunyai indikator, karyawan sangat disiplin dalam mengatur waktu, karyawan berupaya meningkatkan potensi mereka dengan mengikuti dinamika di lingkungan kerja, karyawan selalu hadir di perusahaan tepat waktu, karyawan pulang sesuai waktu yang ditentukan.

## **Kompensasi**

Faktor pendorong meningkatkan kinerja karyawan adalah pembagian kompensasi yang layak dan sesuai yang sudah diberikan seseorang kepada perusahaan. Setiap individu bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang digunakan guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, setiap orang berharap memperoleh imbalan yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukannya. Akibatnya, karyawan bekerja dengan rajin beserta penuh tanggung jawab dalam melakukan tugas mereka dengan baik bertujuan bisa memperoleh apresiasi atas kinerja mereka berupa imbalan. Kompensasi meliputi keseluruhan penghasilan yang didapatkan karyawan, baik berwujud tunai, benda, secara langsung dan tidak langsung, atas balasan berdasarkan layanan yang mereka berikan bagi perusahaan (Afandi, 2018). Elmi (2018) menyatakan dimensi dan indikator kompensasi langsung meliputi dari gaji, insentif, bonus. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan gaji, asuransi, cuti.

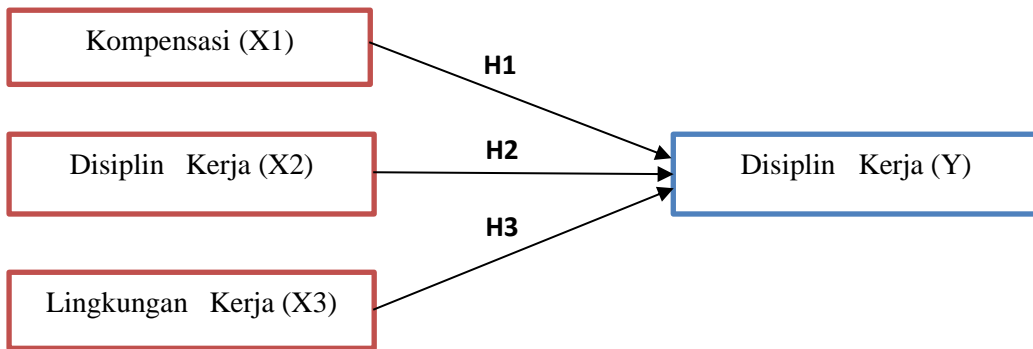
## **Disiplin Kerja**

Dalam interaksi sosial, disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dan merupakan elemen penting untuk mencapai target yang ditetapkan. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana yang dipakai manajer sebagai sarana memodifikasi kebiasaan serta mengoptimalkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap kebijakan dan standar sosial yang diterapkan (Afandi, 2016). Afandi (2016) menyebutkan dimensi dan indikator kompensasi yaitu ketaatan waktu meliputi masuk kerja tepat waktu, mengalokasikan waktu dengan optimal, tidak pernah tidak hadir atau meninggalkan tugas. Disiplin tanggung jawab kerja terdiri dari mengikuti seluruh aturan yang berlaku di dalam perusahaan, target pekerjaan, menyusun laporan aktivitas harian.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja melibatkan segala aspek yang terdapat di area karyawan dan memiliki potensi memengaruhi metode mereka ketika menyelesaikan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedarmayanti dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) lingkungan kerja merupakan segala aspek yang melibatkan semua peralatan dan bahan yang dihadapi, serta area sekitar tempat karyawan melakukan tugas mereka. Lingkungan kerja meliputi semua hal yang terdapat di sekeliling mempunyai kemungkinan berdampak pada cara karyawan dalam menyelesaikan tugasnya Sunyoto dalam (Ningsih *et al.*, 2020). Dari pandangan dan analisis yang dilakukan dari para ahli tersebut, dapat dipahami bahwasannya lingkungan kerja meliputi keseluruhan aspek yang bersangkutan dengan tempat kerja seseorang yang mampu memengaruhi kinerja mereka. Sedarmayanti dalam Andriyani *et al.*, (2020) mendefinisikan dimensi dan indikator Lingkungan kerja fisik, meliputi indikator pencahayaan, pemberian warna, kesehatan tempat kerja, perputaran udara, penataan ruang, peralatan, aroma, suara. Lingkungan kerja non fisik, meliputi indikator kondisi suasana area kerja, informasi dan deskripsi pekerjaan, pemantauan pekerjaan.

**Kerangka Pemikiran**



**Keterangan :**

**H1** : Kompensasi berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

**H2** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**H3** : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**METODE**

Studi dibuat menggunakan metode kuantitatif, dengan tempat studi yang diteliti di PT Modaindo Group. Populasi yang dipilih untuk riset adalah seluruh karyawan PT Modaindo Group dengan jumlah 51 karyawan dan semua populasi dijadikan sampel (metode sensus).

Variabel analisis ini mencakup atas variabel bebas meliputi kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pada kuesioner variabel kompensasi mengaplikasikan kuesioner yang diterapkan oleh (Elmi, 2018) meliputi 7 item pernyataan. Dan kuesioner variabel disiplin kerja mengaplikasikan kuesioner yang diterapkan oleh (Afandi, 2016) meliputi 6 item pernyataan. Kuesioner pada variabel lingkungan kerja mengaplikasikan kuesioner yang diterapkan oleh Sedarmayanti dalam (Andriyani *et al.*, 2020) meliputi 11 pernyataan. Selanjutnya kuesioner variabel kinerja karyawan mengaplikasikan kuesioner yang diterapkan (Khairizah *et al.*, 2016) meliputi 13 item pernyataan. Teknik mengumpulkan data dengan cara observasi serta penyebaran kuesioner, dan memanfaatkan skala likert sebagai alat penilaian. Lima alternatif jawaban untuk pernyataan-pernyataan variabel penelitian meliputi skala 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Studi ini menggunakan SPSS 25 sebagai alat untuk pengolahan data.

**ANALISA DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	indikator	Loading Factors	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,807	Y.1	0,541	Valid.
		Y.2	0,706	Valid.
		Y.3	0,707	Valid.

		Y.4	0,827	Valid.
		Y.5	0,804	Valid.
		Y.6	0,788	Valid.
		Y.7	0,658	Valid.
		Y.8	0,735	Valid.
		Y.9	0,838	Valid.
		Y.10	0,870	Valid.
		Y.11	0,808	Valid.
		Y.12	0,865	Valid.
		Y.13	0,636	Valid.
Kompensasi (X1)	0,853	X1.1	0,825	Valid.
		X1.2	0,816	Valid.
		X1.3	0,876	Valid.
		X1.4	0,767	Valid.
		X1.5	0,728	Valid.
		X1.6	0,853	Valid.
		X1.7	0,721	Valid.
Disiplin kerja (X2)	0,876	X2.1	0,791	Valid.
		X2.2	0,819	Valid.
		X2.3	0,742	Valid.
		X2.4	0,868	Valid.
		X2.5	0,880	Valid.
		X2.6	0,834	Valid.
Lingkungan kerja (X3)	0,923	X3.1	0,792	Valid.
		X3.2	0,877	Valid.
		X3.3	0,883	Valid.
		X3.4	0,862	Valid.
		X3.5	0,917	Valid.
		X3.6	0,864	Valid.
		X3.7	0,864	Valid.
		X3.8	0,862	Valid.
		X3.9	0,781	Valid.
		X3.10	0,739	Valid.
		X3.11	0,730	Valid.

Sumber : Hasil Uji Validitas SPSS 25, 2024

Table 2 dapat dijelaskan bahwa nilai KMO setiap variabel memiliki nilai  $>0,5$  artinya kecukupan sampel terpenuhi. Dengan demikian seluruh indikator yang berkaitan dengan variabel dianggap valid dengan mempunyai nilai *loading factor*  $>0,4$ .

### Uji Reliabilitas

**Table 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,935	$>0,7$	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,903	$>0,7$	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,902	$>0,7$	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,955	$>0,7$	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25, 2024

Tabel 3 menjelaskan ternyata variable kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha*  $>0,7$ .

**Uji Simultan (F)****Tabel 4.** Hasil Uji Simultan (F)

Variabel Independen	Varibel Dependen	F	Sig
Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	18,246	0,000
Disiplin Kerja (X2)			
Lingkungan Kerja (X3)			

Sumber : Hasil Uji F SPSS 25, 2024

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian F bernilai sig  $0,00 < 0,05$  bisa diartikan terbukti variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Varibel Dependen	Adjusted R Square
Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,509
Disiplin Kerja (X2)		
Lingkungan Kerja (X3)		

Sumber : Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5 ditunjukkan  $R^2$  bernilai 0,509 yang berarti 50,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan melalui variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 40,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis oleh riset ini.

**Uji Hipotesis****Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Varibel Dependen	Beta	Sig
Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	-0,084	.582
Disiplin Kerja (X2)		0,553	.000
Lingkungan Kerja (X3)		0,311	.048

Sumber : Hasil Uji Hipotesis SPSS 25, 2024

Tabel 6 dapat diartikan sebagai berikut :

**Hipotesis 1** : Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan, didapati nilai sig  $0,582 > 0,05$  secara posisi negatif dan memiliki nilai Beta -0,084. Maka demikian hipotesis 1 ditolak.

**Hipotesis 2** : Disiplin kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai beta 0,553 dengan hasil positif. Maka hipotesis 2 diterima.

**Hipotesis 3** : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa lingkungan kerja punya hasil sig  $0,048 < 0,05$  dan nilai beta 0,331 dengan hasil positif. Maka hipotesis 3 diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai temuan hipotesisi, mengindikasikan kompensasi tidak menjadikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi ialah seluruh penghasilan yang diperoleh karyawan untuk imbalan atau jasa yang dilakukan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi bukan suatu hal penting dalam kinerja karyawan, tetapi tidak tertutup kemungkinan bahwa meningkatnya kinerja karyawan diakibatkan dari elemen lain seperti pemberian disiplin kerja, lingkungan kerja dan elemen yang lain. Pada penjelasan tersebut dilandasi dengan penelitian Sari *et al.*, (2020), Arifin (2017), Hastuti & Kasmari (2022) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan hipotesis, mengindikasikan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui Hasil riset, disiplin kerja sangat berpotensi punya pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group, berarti semakin tinggi disiplin karyawan menyebabkan lebih baiknya kinerja untuk dapat diperoleh oleh karyawan. Pada penjelasannya dilandasi dengan penelitian Janah & Bhirawa (2022), Purnama (2016), Wati *et al.*, (2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai temuan hipotesis, menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan riset, lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group, dengan terjalannya lingkungan kerja baik membuat kinerja karyawan yang diberikan ikut menjadi meningkat. Dibuktikan melalui pengawasan tugas dari atasan yang baik dan searah dengan regulasi yang ada sehingga kinerja dari karyawan akan meningkat. Pada penjelasan tersebut dilandasi dengan penelitian Difayoga *et al.*, (2015), Polakitang *et al.*, (2019), Andriyani *et al.*, (2020) bahwa lingkungan kerja berpotensi punya pengaruh positif dan signifikan.

## **SIMPULAN**

Pada riset ini diperoleh kesimpulan yaitu kompensasi memberi pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group, artinya apabila meningkatkan kompensasi justru kinerja karyawan cenderung turun. Disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group, sehingga jika disiplin kerja ditingkatkan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan meningkat. Lingkungan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modaindo Group, berarti bahwa lingkungan kerja yang tercipta diantara karyawan PT Modaindo Group baik dan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Sehubungan dengan temuan penelitian ini, saran yang diberikan peneliti diharapkan dapat dipakai sebagai masukan untuk perusahaan. Dengan hasil riset ini, kompensasi diterima karyawan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan untuk perusahaan agar meninjau kembali program pemberian kompensasi termasuk pada indikator gaji, insentif



lembur, bonus, dan cuti agar dapat signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Sebaiknya perusahaan memberikan timbal balik kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dari karyawan dan juga searah dengan pekerjaan karyawan, sehingga seluruh karyawan lebih semangat saat melakukan pekerjaan mereka.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2).
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, Muh. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Difayoga, R., Yuniawan, A., & Manajemen, J. (2015). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 4(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Elmi, F. (2018). *Telisik manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hastuti, I. L., & Kasmari, K. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIBERRO INDONESIA SURABAYA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1482–1489.
- Janah, S. F., & Bhirawa, S. W. S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GTT KEDIRI. *SIMPOSIUM NASIONAL MANAJEMEN DAN BISNIS (SIMANIS) Dan Call for Paper*, 1, 663–670.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2016). ( Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang ). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, I. J., Suparmono, & Amir, D. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–8.
- Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.

- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ANWAR MEDIKA JL. RAYA BYPASS KRIAN KM. 33 BALONGBENDO – SIDOARJO. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Polakitang, A. F., Rosalina Koleangan, & Imelda W. Ogi. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Pradipta, R. N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal) (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA)*.
- Purnama, C. (2016). Purnama, C. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora*, 4(2), 33–39.
- Santika, I. P., & Ni Luh Sili Antari. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 15(1).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Septawan, F. (2014). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Awfa Smart Media Palembang. *Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya*.
- Simanjutak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Wati, L. D. A. M., Utomo, S. W., & Styanigrum, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Madiun Garment. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 7(1).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>