

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada UD. Permata Beton Desa Sugihan, Kampak
Trenggalek Jawa Timur)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Manajemen**

**Oleh :
SEKAR ARUM PRAMUDITA
NPM 22101081219**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG
2025**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis serta mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan pada seluruh karyawan UD. Permata Beton dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini 100 orang, maka keseluruhan jumlah populasi akan dihitung sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

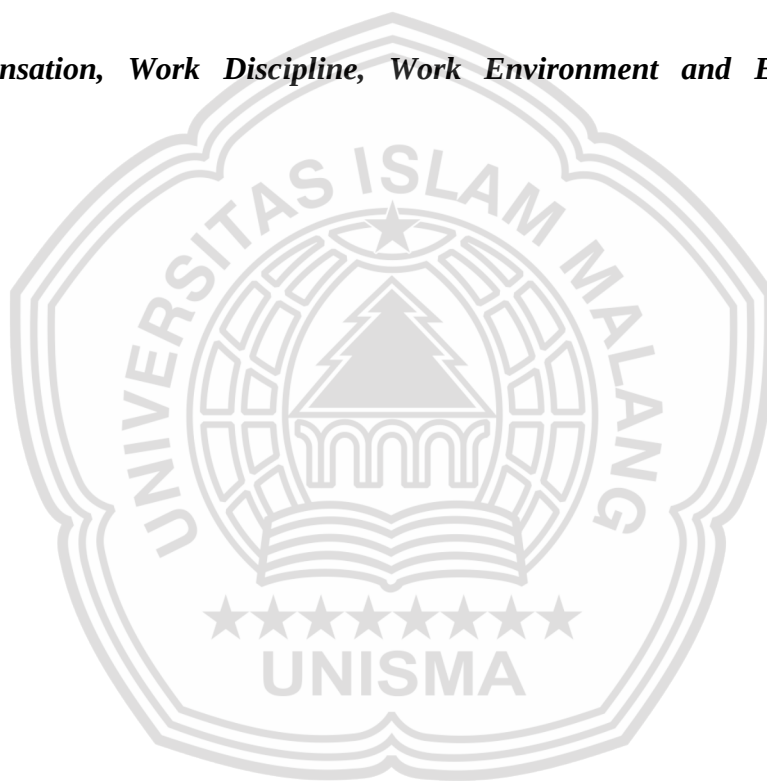
Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan



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*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 (M, H.A et al., 2019). Kualitas sumber daya manusia salah satu faktor terpenting dalam kemajuan pembangunan nasional setiap negara di dunia dan perlu ditinjau dari waktu ke waktu. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dibutuhkan sumber daya yang kompeten di bidangnya agar karyawan dapat mencapai standar kinerja (Indrajita et al., 2021). Dalam mewujudkan perusahaan yang bermutu juga mampu berdaya saing yang tinggi, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan tenaga yang kuat agar mempermudah dalam menyelesaikan target produksi dengan tepat waktu. Sedangkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan juga harus mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. 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.

Menurut Adinda et al., (2023) kinerja atau biasa disebut *performance* merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan atau bisa disebut prestasi kerja. Namun kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan akan tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya potensi dari dalam diri karyawan itu sendiri berupa kompetensi yang terus dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhannya dalam bekerja karena pengelolaan kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi keberlanjutan perusahaan Widodo & Yandi, (2022).

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena seorang karyawan merupakan komponen yang paling penting dalam perusahaan untuk melaksanakan proses produksi hingga distribusi. 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

menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberlanjutan kinerja secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Yani, (2022). Bagi seorang karyawan, memperoleh kompensasi adalah salah satu tujuan dalam bekerja Hardina & Vikaliana, (2020). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi, karyawan merasa dihargai dan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya. Sistem kompensasi yang adil yang transparan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana karyawan merasa dihargai dan diakui.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kedisiplinan mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan. Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku karyawan dalam perusahaan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan Supomo dalam M et al., (2019). Melalui disiplin kerja, karyawan akan lebih menghargai pekerjaannya

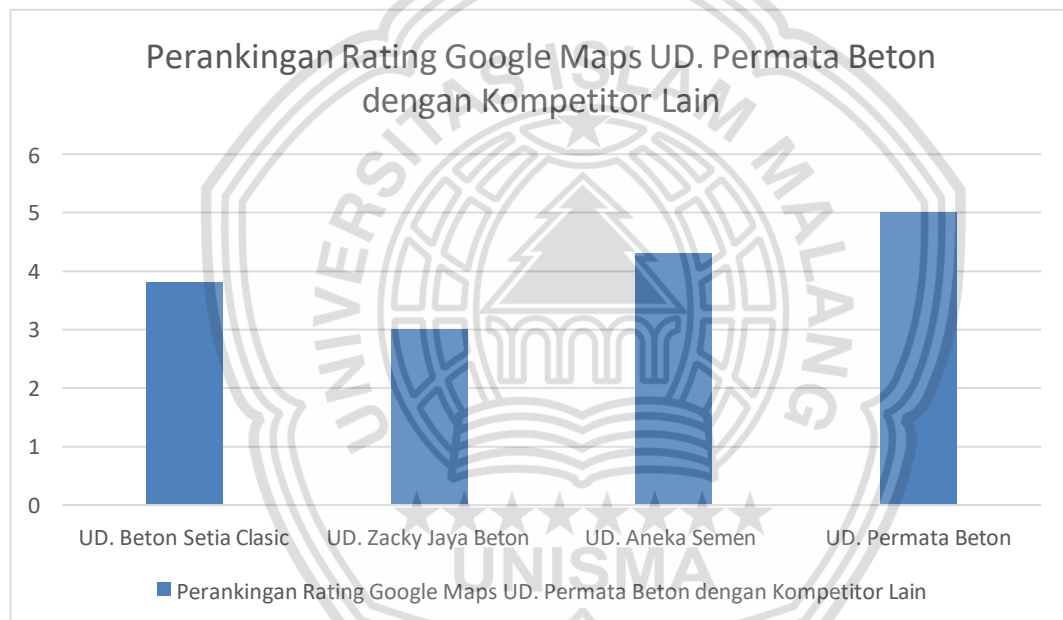
dan kinerjanya juga akan lebih optimal. Disiplin kerja juga penting dalam menjaga tata tertib dan kelancaran dalam pencapaian tujuan perusahaan.

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

Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja yang baik akan menunjukkan sebuah keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena melalui tiga faktor tersebut nantinya akan menciptakan tingkat produktivitas juga meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya perubahan dan permasalahan dalam lingkungan perusahaan yang menantang ketiga faktor tersebut dapat menjadi alat untuk meningkatkan bahkan keberhasilan kinerja karyawan.

Usaha dagang merupakan struktur kepemilikan yang sederhana dan fleksibel. Dalam strukturnya usaha dagang dapat memungkinkan perusahaan untuk mengambil keputusan dengan cepat dan efisien. UD. Permata Beton merupakan usaha dagang yang beroperasi dalam industri beton yang kompetitif selain itu UD. Permata Beton merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi beton siap pakai yang berada di Desa Kampak Kecamatan

Kampak Kabupaten Trenggalek. Usaha ini dikelola oleh pasangan suami istri. Proses produksi dilakukan di beberapa tempat, yaitu di UD. Permata Beton Pusat, gudang UD. Permata Beton, juga di cabang UD. Permata Beton yang ada di Semarang Jawa Tengah. Perusahaan ini telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan infrastruktur di wilayah sekitar. Hal ini yang membedakan UD. Permata Beton dengan industri beton yang lain, dapat dilihat dari grafik perbandingan dibawah:



Gambar 1. 1 Perankingan Rating Google Maps UD. Permata Beton dengan Kompetitor Lain.

Berdasarkan grafik 1.1 diatas UD. Permata Beton memiliki rating tertinggi daripada kompetitor lain. Rating tersebut menunjukkan penilaian konsumen pada UD. Permata Beton. Yang membedakan UD. Permata Beton dengan industri beton lain yaitu Permata Beton mempunyai gudang sendiri dalam menyimpan produknya yang akan dijual dan didistribusikan karena di wilayah Trenggalek masih jarang industri beton mempunyai gudang untuk penyimpanan produknya. Selain itu,

perusahaan ini dikenal karena memiliki produk yang berkualitas tinggi dan layanan pelanggan yang sangat memuaskan.

Meskipun masih berskala usaha dagang, UD. Permata Beton selain produksi juga distributor yang sudah mencakup wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, juga luar Pulau Jawa. Maka dari itu, dalam mewujudkan perusahaan yang bermutu dan mampu berdaya saing tinggi, pihak perusahaan harus membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi untuk menyelesaikan target produksi dengan tepat waktu. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan kualitas sumber daya manusia juga harus dikembangkan, karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian visi dan misi yang akan dicapai. Perusahaan dapat dikatakan berkualitas apabila dalam semua kegiatan didalamnya terlaksana dengan baik dan memenuhi syarat yang telah ditentukan.

Hal ini perlu menjadi perhatian yang serius dari pihak pemimpin. Karena masih mempunyai permasalahan dalam kinerja karyawan, yang menjadikan target penjualan perbulan menurun. Hal ini dapat dilihat dari tabel target penjualan lima bulan terakhir dibawah ini:

Tabel 1. 1 Penjualan Lima Bulan Terakhir UD. Permata Beton Tahun 2024

No	Bulan	Target	Hasil
1.	Mei 2024	2.500 unit	2.651 unit
2.	Juni 2024	2.500 unit	1.804 unit
3.	Juli 2024	2.500 unit	2.002 unit
4.	Agustus 2024	2.500 unit	2.000 unit

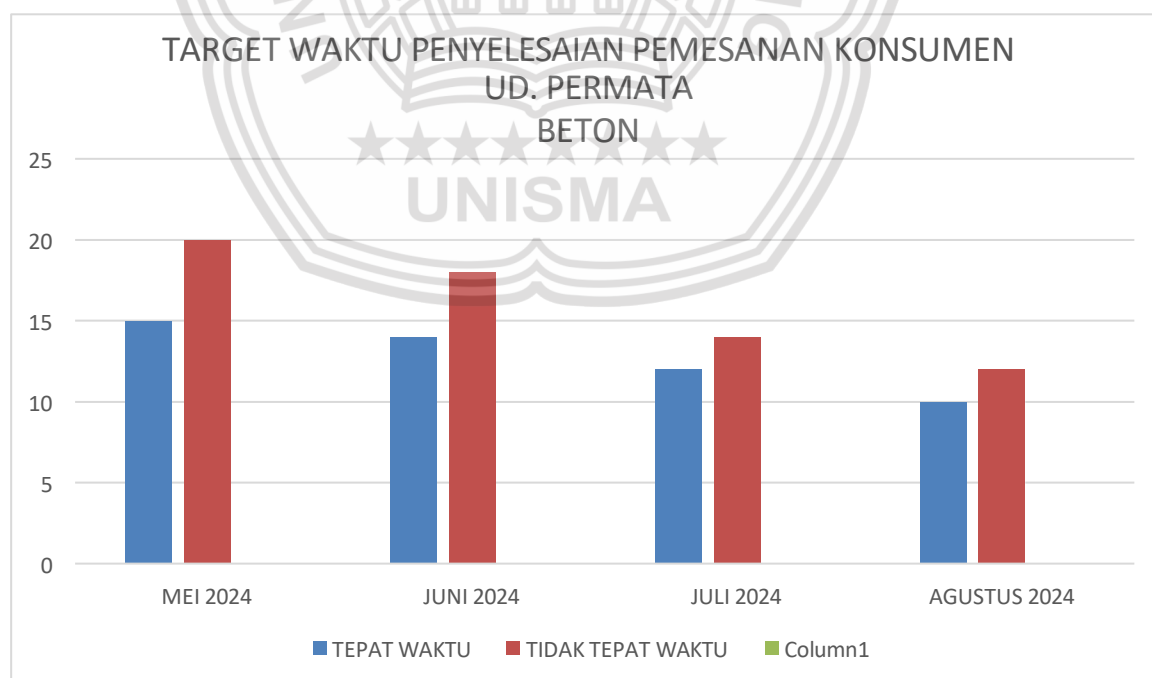
5.	September 2024	2.500 unit	1.804 unit
----	----------------	------------	------------

Sumber : Personalia Umum UD. Permata Beton

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa perusahaan UD. Permata Beton mengalami penurunan dalam penjualan atau tidak memenuhi target penjualan yang ditentukan selama lima bulan terakhir. Artinya karyawan UD. Permata Beton mengalami penurunan dalam kinerja karyawan.

Dalam pemberian kompensasi UD. Permata Beton masih kurang efektif. Keadaan seperti ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya secara tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari Gambar 1. 2 target waktu pemesanan konsumen UD. Permata Beton dalam empat bulan terakhir

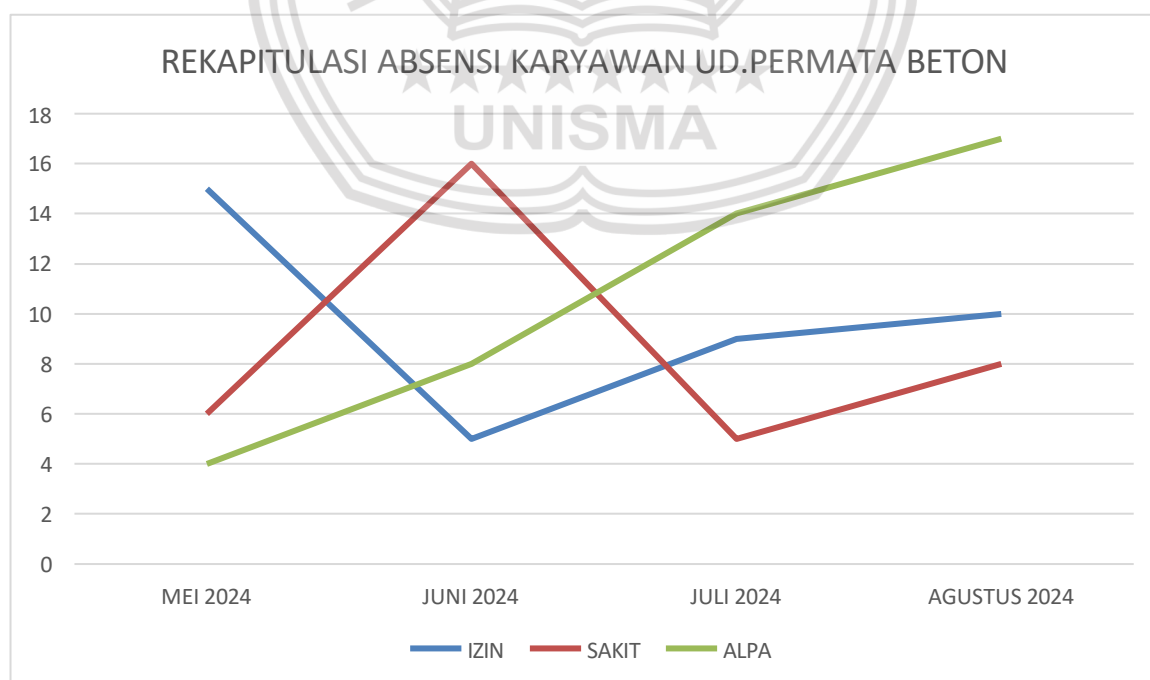
Gambar 1. 2 target waktu penyelesaian konsumen UD. Permata Beton dalam empat bulan terakhir



Sumber:personalia umum UD. Permata Beton

Grafik diatas menunjukkan bahwa target waktu penyelesaian pesana mengalami penurunan akan tetapi masih menjadi masalah karena target penyelesaian konsumen masih mengalami tidak ketepatan waktu terbukti masih terdapat jarak antara grafik tepat waktu dan tidak tepat waktu. Artinya walaupun mengalami penurunan pemberian kompensasi juga harus diperhatikan, karena pemberian kompensasi yang kurang efektif dapat menurunkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Variabel kompensasi telah diteliti oleh Sutrisno et al., (2022) penelitian tersebut menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kedisiplinan dalam UD. Permata Beton ini masih rendah dalam hal prosedur izin dan penerapan sanksi keterlambatan juga pengawasan pemimpin dalam evaluasi absensi tidak dijalankan secara rutin. Hal ini dapat dibuktikan dari Gambar 1. 3 rekapitulasi absensi empat bulan terakhir:



Sumber:personalia umum UD. Permata Beton

Dari grafik 1.3 diatas menunjukkan bahwa UD. Permata Beton dalam empat bulan terakhir masih banyak karyawan yang melakukan absensi tidak masuk kerja. Absensi tersebut termasuk izin, sakit, juga tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih rendah, tidak hanya pada karyawannya saja akan tetapi juga lemahnya peran pemimpin yang menyebabkan adanya celah peluang karyawan untuk tidak disiplin. Keadaan ini jika dibiarkan dapat berdampak pada kinerja karyawan yang kemudian berdampak pada proses produksi.

Lingkungan kerja dalam UD. Permata Beton sudah terdapat permasalahan bahwa sesama karyawan masih sering berbeda pendapat yang mengakibatkan sering terjadinya pergantian karyawan. Yang dapat dibuktikan dari tabel rekapitulasi keluar – masuk karyawan dalam lima bulan terakhir:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Keluar – Masuk Karyawan UD. Permata Beton Lima Bulan Terakhir

NO	BULAN	MASUK	KELUAR
1.	Mei 2024	3	2
2.	Juni 2024	1	3
3.	Juli 2024	1	-
4.	Agustus 2024	4	3
5.	September 2024	1	1

Sumber:personalia umum UD. Permata Beton

Dalam tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa UD. Permata Beton dalam lima bulan terakhir masih banyak karyawan yang keluar. Artinya dalam lingkungan kerja UD. Permata Beton masih terdapat permasalahan yang menjadikan karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan informasi serta fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ud. Permata Beton Sugihan Kampak Trenggalek)”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Bagaimanakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Bagaimanakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah dan memperluas wawasan tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
 - b. Menjadi referensi penelitian serta menjadi pembanding bagi penulis lain dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang serupa.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai informasi kepada konsumen yang membeli produk UD. Permata Beton untuk semakin mengetahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada kualitas produk.
 - b. Sebagai informasi pada UD. Permata Beton untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja yang nantinya berdampak pada loyalitas dan kurangnya perputaran atau keluar masuknya karyawan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil studi pada uji yang telah dilakukan memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sebagai berikut:

1. Tenaga untuk mengumpulkan data penelitian ini terbatas karena peneliti melakukannya dengan mandiri.

2. Terdapat beberapa responden yang mengisi kuesioner secara asal – asalan karena kurang memahami isi pertanyaan, sehingga tidak memperlihatkan kondisi yang sebenarnya.
3. Penelitian ini hanya dapat dilakukan di UD. Permata Beton dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 100 responden yang terdiri dari 45 di lapangan, 5 di kantor dan 50 di bidang produksi.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari pengkaji terdapat beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi industri : hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi patokan untuk meningkatkan kompensas.
2. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKN*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., & Permana, K. W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. *Muhammad Deni, Vivin Afini, Marita Pratisila, Kemas Welly Angga Permana*, 6(2), 1–17.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Idek Kelompok Gramedia, Jakarta.
- 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>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donelly, J. (2004). *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 Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966/610>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13.
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- 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.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Stephanie, O. ., Lengkey, J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1242–1251.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/32963>
- Lindawati, M. (2022). The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 51–66.
- M, H. A., Idris, M., & Choiriyah. (2019). Pengaruh disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 82–91.
- Maulana, M., Ismaya, B., & Hidayat, A. S. (2020). Minat Siswi Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Senam Lantai Sman 1 Cikampek. *Jurnal Literasi Olahraga*, 1(1), 66–76. <https://doi.org/10.35706/jlo.v1i1.3766>
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida*

- Journal*, 4(2), 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
- 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>
- Notoatmodjo, S. (2009). *sumber daya manusia*. rineka cipta jakarta.
- 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.6.1.33-46>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- 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. *Ayan*, 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>
- Rahim, O. A. (2021). Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *HIPOTESA-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 15(2), 84–96. <https://e-jurnal.stiaalazka.ac.id/index.php/ojs-hipotesa/article/view/50%0Ahttps://e-jurnal.stiaalazka.ac.id/index.php/ojs-hipotesa/article/download/50/43>
- Ramadhan, T. S. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ramayana Agro Mandiri. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 823–830.
- Raymond, Siregar, D. L., Putra, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*.
- 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 Prismaatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- 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.
- Simanjutak. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. fakultas ekonomi universitas indonesia.
- 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.
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian dan pengembangan Research and Development*. Alfabeta.
- Supranto, L. N. (2011). *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(E Learning).
- 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.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Umar, H. (2007). *evaluasi kinerja perusahaan*. gramedia pustaka utama.
- Umar, T. (2023). *Universitas Ibnu Sina (Uis) Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi*. 2–2.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.