

# 7. artikel archip nanda

*by* Turnitin User

---

**Submission date:** 23-Aug-2023 11:11PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2150324096

**File name:** 7\_artikel\_archip\_nanda.docx (95.58K)

**Word count:** 4467

**Character count:** 27960

# The Role Of Compensation, Work Discipline, and Work Environment on Performance at the Sidoarjo Post Office

## [Peran Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Sidoarjo ]

Nanda Dwi Novalia<sup>1)</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>\*2)</sup>, Mas Oetarjo<sup>3)</sup>, Detak Prapanca<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>4)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia \*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

**Abstract.** The purpose of this study was to examine the effect of compensation on employee performance, to test work discipline on employee performance and to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance. causality is used to describe the relationship between factors through hypothesis testing, which is a research method. the main method of data collection This research uses primary data and secondary data. Data collection using google form. There are 58 employees as sample. Using the saturated sample method. Research results and discussion of the effect of compensation, work discipline, and work environment.

**Keywords :** compensation, work discipline, work environment, employee performance.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. kausalitas digunakan untuk mendeskripsikan hubungan antara faktor-faktor melalui pengujian hipotesis, yang merupakan metode penelitian. metode utama pengumpulan data Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan google form. Ada 58 karyawan sebagai sampel. Menggunakan metode sampel jenuh. hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

**Kata kunci :** kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

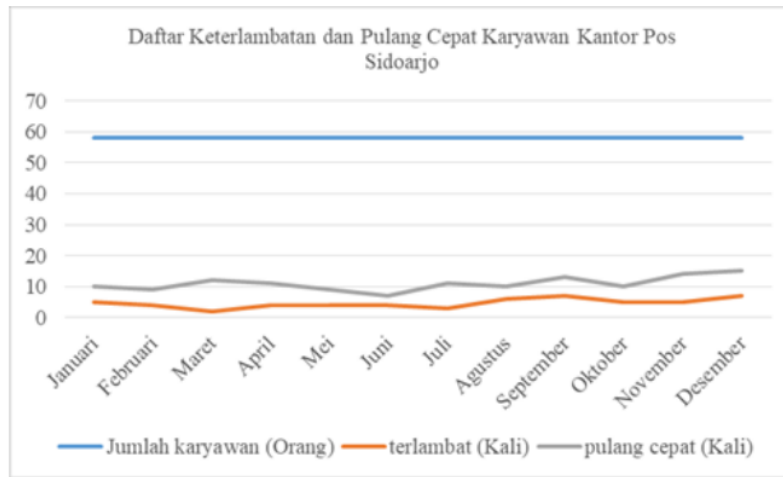
### I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat berkembang secara pesat. Persaingan bisnis yang semakin sulit di setiap tahunnya menuntut perusahaan untuk dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan melalui peningkatan daya saing. Perusahaan pada umumnya, harus meningkatkan citranya untuk dapat menguasai pangsa pasar dan dapat mengembangkan bisnisnya dengan mudah, Secara tidak langsung perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja [1]. Setiap organisasi atau perusahaan menggunakan berbagai macam strategi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk menciptakan disiplin kerja untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang terkait dengan tugas dan kewajiban mereka hingga selesai, dan memberikan kompensasi dan gaji yang cukup terhadap karyawan. Kompensasi merupakan salah satu metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan [2].

Semua pendapatan dalam bentuk barang langsung, uang atau barang tidak langsung, yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas semua pelayanan yang telah dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan yang biasa dikenal dengan istilah kompensasi [3]. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai [4]. Hal ini dapat diciptakan oleh setiap karyawan dan pemimpin perusahaan yang sadar akan pentingnya memberikan dukungan kepada pekerja dalam bentuk upah yang adil dan aturan kerja yang ketat dan dapat meningkatkan kebahagiaan para karyawannya [5].

Satu elemen yang mungkin berdampak pada kesuksesan karyawan adalah etika kerja. Disiplin di tempat kerja adalah pola pikir untuk menghormati dan mengikuti semua aturan yang relevan, baik tertulis maupun tidak terucapkan, serta kemampuan untuk mematuhi dengan menegakkan hukuman jika dilanggar [6]. Fenomena yang terjadi di Kantor Pos Sidoarjo adalah rendahnya kedisiplinan karyawan yang sedang terjadi. Hal ini dapat dijelaskan pada gambar 1.1 di bawah ini.

Gambar 1.1 Daftar Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan Kantor Pos Sidoarjo



Pada tabel di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada tahun 2022 cukup rendah. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya jumlah karyawan yang terlambat cenderung fluktuatif di setiap bulannya. Jumlah karyawan yang terlambat tertinggi terjadi pada Bulan Desember 2022. Upaya yang dilakukan di Kantor Pos Sidoarjo untuk mendeteksi keterlambatan ini menggunakan *fingerprint* dan *Face Id*. Namun hal ini tidak dihiraukan oleh beberapa karyawan yang ada. Selain itu, karyawan yang terlambat dapat menunjukkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Apabila disiplin kerja tidak segera dicarikan solusi maka akan mempengaruhi kinerja dari masing-masing individu dan dapat menurun secara terus menerus. Beberapa upaya yang sudah diterapkan oleh manajer Kantor Pos Sidoarjo dalam mengantisipasi ketidaksiplinan karyawan ini. Salah satunya adalah memberikan teguran dan sanksi tegas kepada karyawan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Segala sesuatu yang mungkin dapat mengganggu kemampuan dalam melakukan tugas yang telah diperintahkan oleh seorang pemimpin atau atasan suatu perusahaan disebut juga sebagai lingkungan kerja [7]. Ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebanyak mungkin, merasa nyaman, dan bebas dari gangguan lingkungan kerja dianggap dalam kondisi yang sangat baik. Karyawan yang tidak diberi fasilitas yang tepat untuk bekerja secara efektif akan menjadi malas dan menciptakan hasil kinerja yang buruk [8].

Alasan peneliti memilih judul ini adalah karena berdasarkan saran dari peneliti terdahulu yang merekomendasikan variabel lain untuk diuji. Selain itu, peneliti terdahulu juga menyarankan untuk menguji aspek yang serupa yaitu dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan agar penelitian ini dapat dikembangkan. Upaya pengembangan ini dapat dilakukan dengan cara mengembangkan jumlah populasi dan sampel agar hasil yang diharapkan dapat teruji secara andal [9]. Selain itu, ada peneliti lain yang menganjurkan untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda dan dapat menggunakan kuesioner yang berbeda dari penelitian sebelumnya [10]. Kemudian ada penulis lain yang menganjurkan untuk menggunakan variabel lain dalam menganalisis faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja [11].

Latar belakang dari penelitian ini adalah berdasarkan *research gap* yang memiliki hasil berbeda yang dihasilkan oleh penelitian sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh [12] terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] yang tidak memiliki pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah uraikan di atas, maka tujuan penelitiannya adalah untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Sidoarjo. Tujuan lainnya yaitu untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi di Kantor Pos Sidoarjo. Berdasarkan uraian pengembangan dalam pendahuluan dan rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan salah satu *sustainable development goals* yang meliputi poin 8 berpusat pada *economic growth*.

## II. LITERATURE REVIEW

Berbagai pendapatan yang berbentuk barang tidak langsung, uang, atau barang langsung, yang ditujukan untuk diberikan kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan oleh perusahaan dikenal dengan istilah kompensasi [3]. Selain itu juga dapat daitirkan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan oleh bisnis kepada pekerjajanya sebagai tanda terima kasih atas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan biasa disebut sebagai kompensasi [4]. Jadi, Kompensasi adalah suatu imbalan pendapatan baik berupa uang maupun barang tidak langsung yang diberikan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan. Dengan adanya kompensasi, pegawai dapat meningkatkan kinerjanya [8]. Penelitian ini sejalan dengan pendapat dari [14] yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perilaku karyawan yang secara konsisten berusaha untuk menyelesaikan semua tugas dengan mahir, mematuhi semua aturan bisnis, dan siap untuk mengambil segala bentuk hukuman jika mereka melanggar kewajiban kontrak mereka disebut juga dengan disiplin kerja [15]. Sikap menghormati dan mentaati aturan yang berlaku secara tertulis ataupun tidak serta kemampuan untuk mentaati berbagai macam sanksi apabila terjadi penyimpangan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya yang biasa dikenal dengan istilah disiplin kerja [6]. Jadi, disiplin kerja adalah sikap taat pada aturan yang dilakukan secara konsisten dan bersedia untuk menerima hukuman apabila melanggar. Penelitian ini sejalan dengan pendapat dari [4] yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keadaan orang-orang di luar tempat kerja yang mungkin berdampak pada pekerja secara langsung atau tidak langsung disebut sebagai lingkungan kerja [8]. Pengertian lainnya yaitu semua hal yang dapat mempengaruhi kinerja atas tugas yang telah diberikan atasan [7]. Sehingga, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang dapat menghambat terlaksananya tugas dari pemimpin dalam meningkatkan kinerja. Karyawan akan merasa nyaman bekerja untuk organisasi jika memiliki tempat kerja yang sangat nyaman dan aman. Hal ini akan mendorong pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka, meningkatkan keadaan kerja dan menurunkan kejenuhan dan kelelahan dalam jangka panjang. Karyawan yang tidak didukung untuk bekerja secara efektif dan dalam suasana kerja yang buruk akan kendur dan menghasilkan kinerja yang buruk. Penelitian ini relevan dengan pendapat dari [16].

Hasil pekerjaan karyawan yang dibandingkan dengan standar perusahaan mengenai kegagalan atau keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya dalam periode tertentu disebut sebagai kinerja karyawan [17]. Pengertian lain yaitu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Ketika semua karyawan memiliki kinerja yang bagus, maka target perusahaan sangat mudah untuk dicapai [15]. Hal ini sejalan dengan pendapat dari [17].

## III. Metode

Dalam penelitian ini, kausalitas digunakan untuk mendeskripsikan hubungan antara faktor-faktor melalui pengujian hipotesis, yang merupakan metode penelitian penjelasan [18]. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data yang dikumpulkan langsung dari responden dan berkaitan dengan persyaratan penelitian disebut sebagai data primer. Sedangkan data sekunder adalah data yang digunakan untuk menggambarkan informasi yang diperoleh secara melalui perantara [19]. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sedangkan untuk data sekunder menggunakan jurnal, buku, internet dan lain-lain.

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Kantor Pos Sidoarjo yang berjumlah 58 orang karyawan. Sedangkan untuk sampel menggunakan metode sampel jenuh. Penulis memilih menggunakan angket atau kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Alat bantu perangkat lunak yang digunakan yaitu *google form* berisi tentang penyediaan layanan untuk menyebar kuesioner secara online melalui sebuah situs google.

Metode pengukuran menggunakan skala *likert* dengan menggunakan software Spss 25. Selanjutnya Analisis statistik deskriptif diukur menggunakan software spss 25 mulai dari uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda), dan uji hipotesis (Uji t, uji f, dan koefisien determinasi).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,666	0,2586	Valid
	X1.2	0,740	0,2586	Valid
	X1.3	0,719	0,2586	Valid
	X1.4	0,755	0,2586	Valid
	X1.5	0,815	0,2586	Valid
	X1.6	0,783	0,2586	Valid
	X1.7	0,484	0,2586	Valid
	X1.8	0,947	0,2586	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,589	0,2586	Valid
	X2.2	0,635	0,2586	Valid
	X2.3	0,558	0,2586	Valid
	X2.4	0,737	0,2586	Valid
	X2.5	0,680	0,2586	Valid
	X2.6	0,756	0,2586	Valid
	X2.7	0,623	0,2586	Valid
	X2.8	0,580	0,2586	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,717	0,2586	Valid
	X3.2	0,724	0,2586	Valid
	X3.3	0,727	0,2586	Valid
	X3.4	0,700	0,2586	Valid
	X3.5	0,812	0,2586	Valid
	X3.6	0,758	0,2586	Valid
	X3.7	0,432	0,2586	Valid
	X3.8	0,672	0,2586	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,710	0,2586	Valid
	Y1.2	0,690	0,2586	Valid
	Y1.3	0,662	0,2586	Valid
	Y1.4	0,652	0,2586	Valid
	Y1.5	0,639	0,2586	Valid
	Y1.6	0,640	0,2586	Valid
	Y1.7	0,609	0,2586	Valid
	Y1.8	0,789	0,2586	Valid

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dari item pernyataan kuesioner yang telah disebar kepada responden dari variabel X sampai Y diperoleh  $r$  tabel  $>0,2586$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dikatakan valid dan data dapat dipercaya.



## b. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kompensasi	8	0,875	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,792	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0,842	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,823	0,7	Reliabel

Tabel 4.2 Hasil Uji reliabilitas spss 25, data diolah penulis 2023

Dalam perhitungan terdapat ketentuan apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7 dinyatakan mempunyai reliabilitas. Hasil tabel di atas didapatkan nilai koefisien reliabilitas pada variabel kompensasi 0,875, disiplin kerja dengan nilai 0,792; lingkungan kerja 0,842; dan kinerja karyawan sebesar 0,823. Sehingga, data tersebut dapat dikatakan reliable karena cronbach alphanya  $>0,70$ .

## c. Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68859806
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.061
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas spss 25, data diolah penulis 2023

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai sig sebesar 0,200  $>0,05$ . Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal jika  $p>0,05$  maka, disimpulkan adanya semua variabel ini memiliki data distribusi yang normal.

## d. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.866	1.32589	2.090

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.4. Uji Autokorelasi spss 25, data diolah penulis 2023

Dari hasil penelitian di atas diperoleh durbin Watson (d) sebesar 2,090 dengan  $du = 1,6860$ ,  $k = 3$  dan  $n = 58$ . Dengan memperhatikan tabel DW, maka nilai durbin Watson berada di  $(1,6860 < 2,090 < 2,314)$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi.

## e. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.506	.877		.577	.566
	Kompensasi	-.037	.030	-.266	-1.220	.228
	Disiplin Kerja	.029	.034	.150	.866	.390
	Lingkungan Kerja	.021	.030	.142	.711	.480

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Tabel 4.5. Heteroskedastisitas spss 25, data diolah peneliti 2023

Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0,228, disiplin kerja menunjukkan angka 0,390, dan lingkungan kerja sebesar 0,480. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$ .

## f. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.674	1.437		5.341	.000		
	Kompensasi	.114	.050	.180	2.288	.026	.378	2.644
	Disiplin Kerja	.228	.055	.260	4.156	.000	.599	1.669
	Lingkungan Kerja	.421	.049	.618	8.559	.000	.451	2.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah peneliti 2023

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel kompensasi sebesar 2,644; disiplin kerja 1,669; dan lingkungan kerja 2,216 dimana semua variabel ini menunjukkan angka VIF <10. Kemudian *tolerance value* nya menunjukkan angka 0,378 untuk variabel kompensasi, disiplin kerja sebesar 0,559; dan 0,451 untuk lingkungan kerja dimana semua variabel ini menunjukkan nilai toleransi >0,10. Sehingga secara keseluruhan tidak terjadi multikol diantara semua *variable* nya.

**g. Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.674	1.437		5.341	.000
	Kompensasi	.114	.050	.180	2.288	.026
	Disiplin Kerja	.228	.055	.260	4.156	.000
	Lingkungan Kerja	.421	.049	.618	8.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda spss 25, data diolah peneliti 2023

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

a) Konstanta (a)

Dengan nilai positif 7,674 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) naik satu-satuan dan berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan juga naik.

b) Kompensasi (b1)

Nilai b1 diperoleh 0,114 yang berarti mencerminkan pengaruh yang positif terhadap kinerja dan dapat meningkatkan setiap satu-satuan sebesar 0,114.

c) Disiplin kerja (b2)

Nilai b2 yang didapatkan yaitu 0,228 mencerminkan adanya pengaruh secara positif dan meningkatkan kinerja di setiap satu-satuan nya.

d) Lingkungan kerja (b3)

Nilai b3 dari tabel di atas menunjukkan nilai 0,421 yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan dapat menambah nilai satu-satuan sebesar 0,421.



## h. Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.674	1.437		5.341	.000
	Kompensasi	.114	.050	.180	2.288	.026
	Disiplin Kerja	.228	.055	.260	4.156	.000
	Lingkungan Kerja	.421	.049	.618	8.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.8. Uji T spss 25, data diolah peneliti 2023

T tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1)$

=  $t(0,05/2; 58-3-1)$

= 2,005

#### a) Kompensasi

Nilai t hitung 2,288 > 2,005 dan nilai signifikansinya adalah 0,026 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y).

#### b) Disiplin kerja

T hitung yang dihasilkan oleh disiplin kerja lebih besar daripada kinerja dengan nilai 4,156 > 2,005 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara signifikan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### c) Lingkungan kerja

Nilai t hitung > t tabel dengan nilai 8,559 > 2,005 dan signifikansi yang didapatkan menunjukkan angka 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	653.093	3	217.698	123.834	.000 <sup>b</sup>
	Residual	94.931	54	1.758		
	Total	748.024	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

Tabel 4.9. Uji F spss 25, data diolah penulis 2023

F hitung yang diperoleh sebesar 123,834 > 2,77. Dan nilai sig. yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap Y.

### 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.866	1.32589

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.10. Uji koefisien determinasi spss 25, data diolah peneliti 2023

R square yang diperoleh sebesar 0,873 atau sebesar 87,3% yang berarti persentase variabel bebas terhadap variabel terikat tercermin pada nilai r square. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu 87,3% sedangkan sisanya 12,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

#### i. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	58	17.00	40.00	29.0172	5.75369
Disiplin Kerja	58	21.00	40.00	32.5172	4.12626
Lingkungan Kerja	58	16.00	40.00	29.3448	5.31978
Kinerja Karyawan	58	22.00	40.00	30.7414	4.32277
Valid N (listwise)	58				

Tabel 4.11 Hasil uji statistik deskriptif spss 25, data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji di atas, menggambarkan distribusi data yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) yang mencerminkan nilai minimum sebesar 17 dan maksimumnya adalah 40 dengan mean 29,0172 dan standar deviation nya 5,75369.
2. Disiplin kerja (X2) menggambarkan data nilai terendah 21, maksimalnya 40, dan nilai rata-ratanya 32,5172. Sedangkan std.deviation nya menunjukkan angka 4,12626.
3. Lingkungan kerja (X3) mencerminkan nilai minimalnya adalah 16 dan tertingginya adalah 40 dengan mean 29,3448. Standar deviasinya menunjukkan nilai 5,31978.
4. Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai minimumnya yaitu 22, nilai maximum nya 40, mean 30,7414 dan std. deviation sebesar 4,32277.

## **Pembahasan**

Hasil olah data di atas menunjukkan seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Hipotesis pertama (H1): kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, kompensasi membuktikan dapat meningkatkan satu-satuan kinerja karyawan, yang berarti Kantor Pos Sidoarjo telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan karyawannya dengan baik. Selain itu, hasil ini juga mencerminkan adanya pengaruh parsial antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Bentuk kompensasi yang dirasakan oleh pegawainya adalah kenaikan gaji, pemberian tunjangan, dan insentif yang telah disediakan bagi pegawai yang memiliki kontribusi penuh bagi perusahaan. Empiris dari hasil penelitian ini relevan dengan pendapat dari Sri Hartono, (2022) [14] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Tingginya kompensasi ini memberikan efek positif untuk dapat menaikkan kinerja. Selain itu, pemberian sasaran kompensasi yang sesuai dan tepat sasaran, membuat karyawan akan lebih giat dengan bekerja secara tekun dan mengoptimalkan usaha untuk menghasilkan kerja yang lebih baik. Sehingga, kinerja dapat lebih ditingkatkan dan dapat mencapai rencana strategis dari Kantor Pos Sidoarjo yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kompensasi juga mencakup koneksi industri di mana salah satu motivasi utama karyawan yaitu untuk menerima insentif agar dapat memenuhi beragam kebutuhan setiap harinya [7].

2. Hipotesis kedua (H2): disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berbagai macam uji yang telah diteliti, menunjukkan disiplin kerja yang dapat menaikkan satu-satuan kinerja karyawan, yang memiliki arti bahwa di Kantor Pos Sidoarjo memiliki tingkat disiplin yang bagus. Hal ini dapat dicerminkan dari sikap waspada karyawan pada hal-hal yang dapat melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, dapat berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan. Empiris dari hasil ini sejalan dengan penelitian dari Huda dan Sunrowiyati (2019) [4] yang berpendapat disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja memastikan peraturan dapat berjalan dengan baik dan semua tugas dapat terselesaikan. Sehingga, mendapatkan hasil yang memuaskan. Sedangkan bagi staf, disiplin kerja dianggap sebagai manfaat yang diperoleh dari tempat kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan dan akan meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Akibatnya, staf dapat melaksanakan kewajibannya dengan perhatian penuh, mengupayakan segala usaha dan pemikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan serta kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan berjalan dengan optimal [5]. Selain itu, tingginya disiplin kerja, dapat memberikan kontribusi kinerja yang tinggi dan mendapatkan pegawai yang profesional. Oleh karena itu, jika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, karyawan tersebut memiliki hasil yang sangat baik pada kerjanya [11].

3. Hipotesis ketiga (H3): lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis di atas menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan satu-satuan kinerja karyawan yang memiliki arti Kantor Pos Sidoarjo memiliki lingkungan kerja yang tercipta adalah kondisi tempat kerja yang nyaman dan bersih, memiliki hubungan yang baik diantara sesama rekan kerja, dan Kantor Pos Sidoarjo memberikan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan pegawai dapat meningkatkan kerjanya. Empiris dari hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Marbun, et al (2022) [16] yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak secara parsial pada kinerja karyawan. lingkungan kerja yang dapat memberikan karyawannya merasa nyaman dan aman dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tersebut baik [1]. Lingkungan kerja sangat baik untuk berperan penting bagi kinerja yang baik, perusahaan dikelola secara efektif dan mendorong perilaku manajemen yang baik dan mencerminkan sikap manajemen yang efektif.

4. Hipotesis keempat (H4): kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis yang telah diuji, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel ini dapat menaikkan satu-satunya. Kompensasi yang diberikan oleh Kantor Pos Sidoarjo adalah dengan cara memberikan insentif, tunjangan, dan kenaikan gaji. Dengan cara seperti ini disiplin kerja dapat ditingkatkan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, disiplin kerja yang ada di Kantor Pos Sidoarjo meningkat. Hal ini dicerminkan dari sikap waspada karyawan pada hal-hal yang dapat melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Kemudian, lingkungan kerja yang tercipta adalah kondisi tempat kerja yang nyaman dan bersih, memiliki hubungan yang baik diantara sesama rekan kerja, dan Kantor Pos Sidoarjo memberikan perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Empiris dari hasil penelitian ini mencerminkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan pendapat dari Darmawan (2022) [17]. Adanya pemberian kompensasi yang tepat dan lingkungan kerja yang nyaman akan memicu karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Sehingga, kinerja yang dihasilkan meningkat dan sasaran perusahaan dapat tercapai dengan baik [14].

## V. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa: a) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja, b) adanya dampak antara variabel disiplin kerja dan kinerja, c) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan, d) adanya pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa dengan kompensasi, kinerja dapat ditingkatkan secara optimal melalui kenaikan gaji, pemberian insentif, dan adanya tunjangan. Selain itu, adanya disiplin kerja yang memadai dapat membuat pegawainya taat pada aturan yang telah dibuat dan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka dapat menaikkan kinerja. Kemudian, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, memiliki hubungan yang baik diantara sesama rekan kerja, dan perlengkapan yang disediakan Kantor Pos Sidoarjo memadai, maka kinerja yang dihasilkan seorang karyawan akan meningkat. selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini dan mengembangkan model variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENSI

- [1] L. S. D. Cahyanti, T. Setyawati, and I. Puspitadewi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Majesta Nusantara Banyuwangi," *J. Ekon. dan Bisnis GROWTH*, vol. 21, no. 1, pp. 26–37, 2023.
- [2] C. Anggy and V. Saba, "Kurniawati and Saba/ JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 12, No.2, 2020, p191-202," vol. 12, no. 2, pp. 191–202, 2020.
- [3] S. Mujannah, *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN), 2019.
- [4] S. Huda and S. Sunrowiyati, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerjaGuna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi ( Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar )," *J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. volume 4, pp. 41–51, 2019.
- [5] T. N. Aromega, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 741–750, 2019.
- [6] Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Noah Aletheia, 2020.
- [7] H. Apriyansyah, M. Idris, and C. Choiriyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan," *J. Bisnis, Manajemen, dan Ekon.*, vol. 4, no. 1, pp. 22–39, 2023, doi: 10.47747/jbme.v4i1.901.
- [8] A. Fajar, H. Remmang, and F. Menne, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar," *Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 21–27, 2019, doi: 10.35965/jbm.v2i1.174.

- [9] D. Dewi and Susila G, "Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika," *Peran Kompensasi dan Motiv. Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, vol. Vol. 11, no. 1, pp. 44–51, 2021.
- [10] H. Tannady, J. Mj, R. Arief, N. Mudasetia, and N. Fahrina, "Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional," vol. 6, no. 2, pp. 4320–4335, 2022.
- [11] N. K. Krisnawati and I. G. A. Wimba, "Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja," vol. 3, no. 3, pp. 489–500, 2023.
- [12] A. D. Cahya, O. Damare, and C. Harjo, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 214–221, 2021, doi: 10.37531/ecotal.v2i2.86.
- [13] D. Marlius and I. Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia," *Pengaruh Motiv. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indones.*, vol. 2, no. 2, pp. 1218–1238, 2022.
- [14] S. Hartono, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan," *J. Ris. Ekon.*, vol. 1, no. 4, pp. 333–341, 2022.
- [15] K. Robby and E. Angery, "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 3, pp. 494–512, 2021.
- [16] H. S. Marbun and J. Jufrizen, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 262–278, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.617.
- [17] D. Darmawan, "Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan," *J. Satyagraha*, vol. 5, no. 1, pp. 18–29, 2022.
- [18] M. Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Cetakan 4. Jakarta: Kencana, 2017. [Online]. Available: [https://www.google.co.id/books/edition/Metode\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+penelitian+kuantitatif&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+penelitian+kuantitatif&printsec=frontcover)
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2019.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest*



## 7. artikel archip nanda

---

### ORIGINALITY REPORT

---

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS

---

### PRIMARY SOURCES

---

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	16%
2	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://archive.umsida.ac.id">archive.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.btp.ac.id">repository.btp.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%

---



---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On

# 7. artikel archip nanda

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---