

Improving Employee Performance Through the Implementation Of Compensation, Working Environment, and Work Discipline At Employees of PT. ION Jaya Sentosa

[Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. ION Jaya Sentosa]

Azzah Nabila Artianti¹⁾, Dewi Andriani^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: : dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how effective and the effect of increasing employee performance through the application of compensation, work environment, and work discipline to employees of PT. ION Jaya Sentosa. This study uses quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study was 100 employees of PT. ION Jaya Sentosa. The data analysis technique used in this study is classical assumption test, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test and f test using SPSS statistical software version 22.0. The main data in this study came from a questionnaire. The results of this study prove that compensation affects the performance of employees at PT. ION Jaya Sentosa. The work environment affects the performance of employees of PT. ION Jaya Sentosa. Work discipline affects the performance of employees of PT. ION Jaya Sentosa Thus it can be concluded that compensation, work environment, and work discipline simultaneously affect the performance of employees of PT. ION Jaya Sentosa.*

Keywords – Compensation; Work Environment; Work Discipline; and Employee Performance.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif dan pengaruh meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada karyawan PT. ION Jaya Sentosa. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 100 karyawan PT. ION Jaya Sentosa. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f dengan menggunakan software statistik SPSS versi 22.0. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ION Jaya Sentosa. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ION Jaya Sentosa. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ION Jaya Sentosa. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ION Jaya Sentosa..*

Kata Kunci - Kompensasi; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Menyadari fakta yang sangat kompetitif di era industrial maka suatu lembaga usaha atau perusahaan diberikan tuntutan untuk dapat mengerahkan segenap dedikasi dalam persaingan sekaligus mengantongi sejumlah keunggulan serta tidak ketinggalan budaya bersaing supaya dapat melanggengkan eksistensi dalam ranah bisnis dengan lembaga usaha lain. Perlu dipahami bahwa besaran unsur kompetitif di era industrial menerjang memiliki keterkaitan yang masif dengan ranah perekonomian. Ketika keadaan tersebut mendera maka pihak lembaga usaha diharapkan bisa menghadapi setiap tantangan di depan mata supaya dapat bertahan dari badai yang menerjang usahanya. Sedangkan satu dari banyaknya komponen yang harus dimaksimalkan mengarah pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas mumpuni [1]. Sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah modal dasar kesuksesan perusahaan [2]. Sumber daya manusia memainkan peran krusial sebagai tenaga penggerak utama dalam segala aktivitas perusahaan. Perusahaan walaupun memiliki peralatan canggih, tingkat produktivitas yang diharapkan tidak akan tercapai jika peralatan tersebut tidak dioperasikan dengan efektif dan efisien oleh tenaga manusia.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan

tersebut. Perusahaan dengan kualitas karyawan yang baik, juga akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan [3]. Untuk mencapai tujuan perusahaan, strategi yang digunakan adalah dengan mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan cara ini, perusahaan dapat menjaga kelangsungan dan pertumbuhannya dalam era digitalisasi saat ini. Secara sederhana, meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan [4].

Kinerja mencerminkan tindakan nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerja mereka dalam peran yang diemban di perusahaan [5]. Kinerja yang optimal memainkan peran krusial dalam menentukan apakah perusahaan akan sukses berkembang atau justru tertinggal di era perubahan. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan prestasi yang telah mereka raih dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka [6]. Lebih lanjut, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil nyata dari usaha seorang individu berdasarkan perilaku dan aktivitasnya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan [7].

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang vital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena memuat aspek yang sangat sensitif dalam hubungan kerja, termasuk permasalahan kompensasi dan berbagai aspek terkait seperti tunjangan. Menyinggung terkait kompensasi hal demikian bisa dikategorikan sebagai wujud atas timbal balik jasa yang telah dikerahkan oleh pekerja sebagai wujud atas apresiasi atau penghargaan karena sudah mengupayakan kontribusi atas pekerjaan mereka kepada pihak organisasi yang bersangkutan [8]. Perwujudan atas kompensasi sangat beragam, mulai dari ranah finansial yang secara mekanismenya terjadi secara langsung atau tak langsung, bersama dengan wujud apresiasi atau penghargaan yang sifatnya cenderung tak langsung. Perlu dipahami bersama bahwa kompensasi ini mengacu pada keseluruhan wujud pengembalian atau return secara finansial dan diikuti pula dengan aneka tunjangan yang didapatkan pekerja sebagai wujud atas keterikatannya menjadi seorang pegawai yang diakui [9].

Bahasan berlanjut mengenai lingkungan yang dapat didefinisikan sebagai berbagai lembaga atau kekuatan di luar konteks yang mendatangkan pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi di mana lingkungan ini dapat dilakukan perumusannya menjadi dua aspek mulai dari konsep secara general dan khusus [10]. Lingkungan yang secara general atau umum bisa didefinisikan sebagai serangkaian suatu hal di luar konteks organisasi yang mengantongi sejumlah potensi guna mendatangkan pengaruh terhadap organisasi tersebut. Perwujudan atas lingkungan ini mengarah pada keadaan secara sosial maupun teknologi. Di satu sisi lingkungan yang ranahnya khusus dapat diberikan label sebagai bagian lingkungan yang secara langsung memiliki keterkaitan dengan pencapaian atas serangkaian sasaran organisasi yang sudah diputuskan. Sementara untuk lingkungan kerja mengarah pada serangkaian hal yang eksistensinya berada di sekitar pekerja yang bisa mendatangkan pengaruh untuk dirinya dalam melangsungkan serangkaian amanah ketika mengemban tugas, Termasuk dalam ranah kebersihan kemudian penerangan hingga aspek kebermusikan dan lainnya [11].

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mendirikan diri dalam ketaatan atas aturan dan juga norma sosial yang memang sudah berlaku sebagaimana mestinya [12]. Menyinggung tentang kedisiplinan hal tersebut menjadi bagian dari fungsi operatif atas manajemen SDM yang sifatnya sangat krusial mengingat ketika pegawai itu memiliki kedisiplinan yang tinggi maka sudah otomatis berpengaruh atas prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karenanya tanpa kedisiplinan akan sangat sulit bagi suatu organisasi dalam meraih tujuan secara maksimal [13]. Selain faktor kedisiplinan, motivasi atau sentikan semangat baik dari atasan maupun dari teman/rekan kerja merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerjanya.

PT. ION Jaya Sentosa merupakan perusahaan yang berfokus pada industri manufaktur, dengan spesialisasi dalam produksi panel listrik. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. ION Jaya Sentosa telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya pemberian kompensasi, memperbaiki sarana dan prasarana di lingkungan kerja, dan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja baik dari jam awal masuk kerja hingga jam pada pulang kerja. Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik serta sesuai target perusahaan. Diharapkan melalui penerapan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dan target dari perusahaan. Sebab melihat di tahun 2022 kinerja karyawan PT. ION Jaya Sentosa dirasa menurun, hal tersebut terlihat dari data absensi karyawan sejak awal tahun 2022 hingga akhir tahun 2022.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian serta kajian teori yang telah disampaikan di atas, peneliti mengidentifikasi adanya research gap dengan jenis evidence gap. Untuk variabel kompensasi berdasarkan penelitian [23], berdasarkan hasil analisis menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan [24], dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap

motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk variabel lingkungan kerja penelitian yang dilakukan [25], menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [26], yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diketahui kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin kerja penelitian yang dilakukan oleh [27], menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [28], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin memiliki nilai negatif dan tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. ION Jaya Sentosa”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Rumusan Masalah : Apakah terdapat penerapan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa ?

Tujuan Penelitian : Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.

Kategori SDGs : Sejalan dengan SDG kategori 16, yang artinya peningkatan pekerjaan yang layak untuk semua, tenaga kerja yang produktif dan optimal, serta pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan. Membangun institusi yang kompeten, bertanggung jawab, dan inklusif di semua tingkatan dan di semua kelompok, memastikan akses terhadap keadilan bagi semua orang, dan membina masyarakat yang damai dan inklusif, semuanya penting untuk pembangunan berkelanjutan.

II. LITERATUR REVIEW

Kompensasi

Kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [15]. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) [16]. Indikator kompensasi menurut [13]:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Penting untuk perusahaan memberikan kompensasi kepada setiap karyawan dengan tujuan agar semangat dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerjanya. Hal tersebut dibuktikan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [23], yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Pengertian dari lingkungan kerja adalah serangkaian suatu hal yang keberadaannya berada di sekitar para pekerja dengan mendatangkan pengaruh atas keberlangsungan merampungkan segala amanah sejalan pada tugas yang dibebankan [17]. Contoh konkretnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Mengingat hal ini bisa mendatangkan pengaruhnya terhadap pekerjaan oleh para pekerja, sudah menjadi keharusan pihak perusahaan mengedepankan pengaruh positif untuk karyawan terkait lingkungan kerja yang dibentuk sedemikian rupa. Lingkungan kerja adalah area di mana para karyawan bekerja dan melibatkan berbagai faktor kondisi di mana mereka beroperasi [18]. Termasuk di dalamnya adalah segala alat, peralatan, dan material yang digunakan, serta lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kelompok [19]. Indikator lingkungan kerja menurut [17]:

1. Suasana kerja
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja saling berhubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari [25], yang mengemukakan bahwa variabel lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku karyawan serta membantu karyawan menjadi lebih sadar dan patuh terhadap hukum dan standar sosial yang berlaku di tempat kerja [10]. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operasional yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal [11]. Indikator disiplin kerja menurut [11]:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan Kemanusiaan

Penting untuk perusahaan menerapkan disiplin kerja kepada setiap karyawan dengan tujuan agar kualitas produktivitas kerja dari perusahaan dapat semakin meningkat dan sesuai target perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [27], yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang, yang didasarkan pada tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas bekerja [7]. Indikator kinerja karyawan menurut [20]:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Kinerja karyawan memiliki peranan penting untuk kemajuan sebuah perusahaan, dimana kinerja karyawan sangat mempengaruhi hasil produksi dari perusahaan itu sendiri. Melalui penerapan disiplin kerja, loyalitas, dan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [29] yang mengemukakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja.

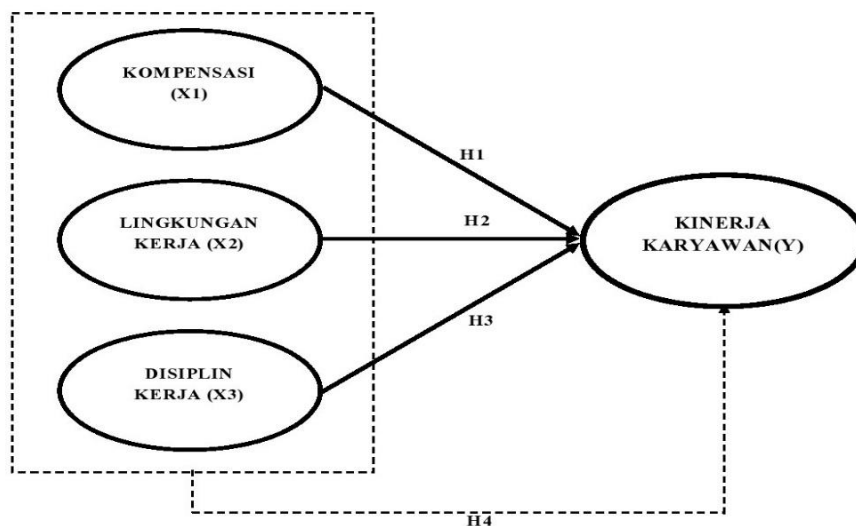
III. METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [21]. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), dan disiplin kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y). Lokasi Penelitian ini berada di Jalan Hayam Wuruk No.10, kota Mojokerto, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. ION Jaya Sentosa bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden, dengan menggunakan metode teknik *probability sampling; simple random sampling*. Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner dengan rincian : pada variabel kompensasi terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel lingkungan kerja terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel disiplin kerja terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 9 pernyataan. Penilaian kuisioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut [22]. Sedangkan data sekunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik,

uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji-t dan uji-f dengan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Kerangka Konseptual

Konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berpikir yang akan diuji. Kerangka pemikiran merupakan hasil dari pemikiran yang rasional dalam merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini, akan digunakan gambaran kerangka konsep yang akan menggambarkan hubungan antara berbagai variabel atau elemen yang terlibat dalam fenomena yang diteliti.



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Kerangka Konseptual Secara Parsial
- - - - - Kerangka Konseptual Secara Simultan

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara berdasarkan rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan [21]. Berdasarkan dengan kerangka pemikiran diatas maka dapat ditarik hipotesis sementara yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. [23]

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. [25]

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. [27]

H4: Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. [29]

Definisi Operasional

Kompensasi (X1)

Variabel kompensasi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [15] [16], maka definisi operasional kompensasi adalah timbal balik atau semacam reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Secara operasional pengukuran variabel kompensasi menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori menurut [13]: Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [17] [18] dan [19], maka definisi operasional lingkungan kerja adalah semacam suasana kerja dan sarana prasarana yang ada di tempat kerja dalam suatu

perusahaan. Secara operasional pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori [17] : Suasana kerja, Hubungan antar rekan kerja, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, Tersedianya fasilitas kerja.

Disiplin Kerja (X3)

Variabel disiplin kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [10] dan [11], maka definisi operasional disiplin kerja adalah para karyawan dituntut untuk disiplin dan menaati peraturan-peraturan apa saja yang ada di perusahaan, contohnya datang kerja tepat waktu dan tidak boleh terlambat. Secara operasional pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan tujuh indikator yang merujuk pada teori [11]. Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [7], maka definisi operasional kinerja karyawan yaitu meliputi kemampuan atau keahlian seorang karyawan dalam bekerja. Contohnya seperti apakah mampu karyawan tersebut menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan kepadanya untuk segera diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Secara operasional pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan sembilan indikator yang merujuk pada teori [20] : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	Kritis	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.951		0.000	Valid
	X1.2	0.836		0.003	Valid
	X1.3	0.972		0.000	Valid
	X1.4	0.931		0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.701		0.024	Valid
	X2.2	0.737		0.015	Valid
	X2.3	0.862		0.001	Valid
	X2.4	0.885		0.006	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.880		0.011	Valid
	X3.2	0.929		0.000	Valid
	X3.3	0.885		0.006	Valid
	X3.4	0.932	0,60	0.000	Valid
	X3.5	0.622		0.041	Valid
	X3.6	0.780		0.008	Valid
	X3.7	0.951		0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.932		0.000	Valid
	Y.2	0.758		0.015	Valid
	Y.3	0.942		0.000	Valid
	Y.4	0.785		0.007	Valid
	Y.5	0.953		0.000	Valid
	Y.6	0.737		0.015	Valid
	Y.7	0.862		0.001	Valid
	Y.8	0.932		0.000	Valid
	Y.9	0.758		0.015	Valid

Sumber : SPSS, data diolah 2023

Pengujian validitas diupayakan guna melangsungkan pengujian terkait pertanyaan kuesioner itu diputuskan valid atau justru sebaliknya sekaligus dapat dilakukan pengukuran konstruk yang sejalan dengan pengharapan pihak peneliti guna mendapatkan hasil yang sangat akurat. Pengujian ini dilihat melalui pearson correlation dan signifikan person correlation yang digunakan yakni 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil yakni dari 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid [30].

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.981	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.951	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.915	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS, data diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 2 hasil uji reliabilitas, semua variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,60. Kompensasi memiliki nilai reliabilitas yakni 0,981, variabel lingkungan kerja 0,951, variabel disiplin kerja 0,915, dan variabel kinerja karyawan yaitu 0,918. Demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada instrumen kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Sumber: SPSS, data diolah 2023

Hasil uji data yang sudah dipaparkan pada tabel 3 dari uji Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai Asymp.sig yakni 0,707 dan nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 (>0,05). Demikian bisa ditarik kesimpulan jika data tersebut secara pendistribusian ialah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	.115	9.558
Lingkungan kerja (X2)	.117	9.031
Disiplin kerja (X3)	.200	4.990

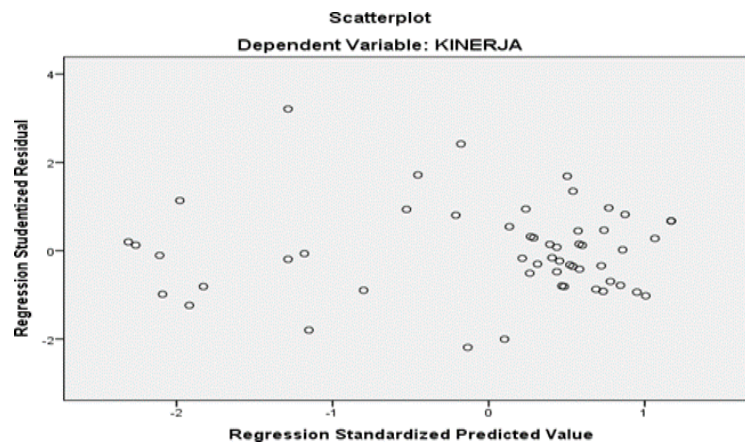
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah 2023

Dalam Tabel 4, hasil menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang lebih kecil dari 10,0. Variabel Kompensasi memiliki VIF sebesar 9,558, Lingkungan Kerja sebesar 9,031, dan Disiplin Kerja sebesar 4,990. Selain itu, nilai Tolerance semua variabel independen juga lebih besar dari 0,10, dengan Kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,115, Lingkungan Kerja sebesar 0,117, dan Disiplin Kerja sebesar 0,200. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar 2 dibawah adapun nilai tingkat signifikan variabel bebas :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dimana nilai tidak menunjukkan pola yang berbeda dan titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
Kompensasi (X1)	.377	.107	.308	2.421	.001
Lingkungan kerja (X2)	.365	.107	.308	3.421	.001
Disiplin kerja (X3)	.138	.069	.189	2.004	.048

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah 2023

Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda yaitu digunakan untuk mengukur suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat variabel kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), disiplin kerja(X3), dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y) PT. ION Jaya Sentosa.

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

$$= 4.837 + 0,377 X_1 + 0,365 X_2 + 0,138 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) bernilai positif 4,837. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,837.
- Untuk variabel kompensasi diperoleh koefisien b1 sebesar 0,377 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,377.
- Untuk Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien b2 sebesar 0,365, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,365.
- Untuk Variabel disiplin kerja koefisien b3 sebesar 0,138. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,138.

2) Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima H_a yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun T tabel penelitian ini adalah 1,984. Hasil uji t (parsial) sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Kompensasi (X1)	.377	.126	.276	2.986	.004
	Lingkungan kerja (X2)	.365	.107	.308	3.421	.001
	Disiplin kerja (X3)	.138	.069	.189	2.004	.048

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah 2023

- Kompensasi(X1)** : Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat dari tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,986 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,004. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,986 > 1,984$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,004 < 0,05$), artinya dari variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.
- Lingkungan kerja(X2)** : Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat dari tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 3.421 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,001. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,421 > 1,984$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,001 < 0,05$), artinya dari variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.
- Disiplin kerja(X3)** : Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat dari hasil tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 2.004 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,048. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,004 > 1,984$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,048 < 0,05$), artinya dari variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi(X1), lingkungan(X2) kerja, dan disiplin kerja(X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 ^b
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3)

Sumber: SPSS, data diolah 2023

Melalui paparan tabel 7 hasil uji f terlihat yaitu nilai F_{hitung} memiliki besaran 16,564 dengan signifikansi sebesar 0,000. Di sisi lain, untuk F_{tabel} di tingkat signifikansinya yakni 5% dan untuk df sebesar $K=3$, $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$. Jadi diperoleh hasil perhitungan jika nilai F_{tabel} yakni 2,70 dan hal ini menerangkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana $16,564 > 2,70$. Sedangkan nilai signifikansinya lebih kecil dari α yakni $0,000 < 0,05$. Dari data ini bisa diputuskan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yang berarti variabel bebasnya yakni berpengaruh secara simultan untuk variabel terikatnya sedangkan untuk kesimpulan yang bisa diambil berupa variabel kompensasi kemudian lingkungan kerja serta disiplin kerja mendatangkan pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama (H1) : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. ION Jaya Sentosa sukses dalam memotivasi para karyawannya melalui pemberian kompensasi yang semata-mata untuk mensejahterakan para karyawannya.

Variabel kompensasi dengan nilai indikator tertinggi adalah tunjangan. Tunjangan tersebut mencakup asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, serta tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian tinggi terhadap manfaat tunjangan yang mereka terima dari perusahaan PT. ION Jaya Sentosa dan PT. ION Jaya Sentosa memberikan tunjangan yang layak bagi para pekerja atau karyawannya. .

Hasil penelitian ini sejalan atau sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [23], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua (H2) : lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ION Jaya Sentosa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ini bersifat positif dan signifikan. Hal ini menandakan bahwa suasana atau lingkungan kerja di PT. ION Jaya Sentosa memberikan kenyamanan dan fasilitas yang memadai bagi para karyawan, seperti sarana dan prasarana yang lengkap, fasilitas umum seperti tempat ibadah, taman, dan ruang kerja yang bersih.

Variabel lingkungan kerja mencatat nilai tertinggi pada indikator yaitu hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara bawahan dan pimpinan di tempat kerja adalah hubungan yang baik dan harmonis. Contohnya, hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dengan pimpinan dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang saling mendukung antara karyawan dan pimpinan dapat meningkatkan motivasi, kerjasama, dan performa karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. ION Jaya Sentosa dalam menerapkan lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan atau sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [25], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja.

3. Hipotesis Ketiga (H3) : Disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja(X3) terhadap kinerja karyawan(Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. ION Jaya Sentosa telah menerapkan disiplin kerja dengan baik.

Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah hubungan kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik, contoh : saling tegur sapa antara pimpinan dan karyawannya, karyawan dengan sesama karyawan. Dan saling mengingatkan satu sama lain jika ada yang membuat kesalahan atau kecerobohan dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. ION Jaya Sentosa dalam menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan atau sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [27], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis Keempat (H4) : Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), dan disiplin kerja(X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ION Jaya Sentosa. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang diterapkan PT. ION Jaya Sentosa dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan hasil produksi perusahaan.

VI. SIMPULAN

Berlandaskan temuan dari riset sekaligus pembahasan yang sudah diulik dan dipaparkan pada poin di atas maka dapat ditarik konklusi terkait simpulan berikut bahwa, 1) melalui pengujian menerangkan jika untuk variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.ION Jaya Sentosa. 2) melalui pengujian menerangkan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. 3) melalui pengujian menerangkan jika variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa. 4) melalui pengujian menerangkan jika variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ION Jaya Sentosa.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa PT.ION Jaya Sentosa telah menerapkan kebijakan pemberian kompensasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memperhatikan disiplin kerja. Hal ini telah berkontribusi positif atau sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan kompensasi yang memadai, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan mendorong kedisiplinan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan dan pertumbuhan yang lebih baik. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lain yang memiliki topik yang sama, yaitu sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel tambahan dan mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang berbeda atau bahkan mengembangkan model penelitian baru untuk menyelidiki variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam atas kesempatan ini untuk mengungkapkan apresiasi tulus kepada semua yang terlibat dalam penelitian ini. Tanpa kerjasama, dukungan, dan kontribusi berbagai pihak, pencapaian ini tidak akan terwujud. Ucapan terima kasih pertama yakni kepada Allah SWT, Yang Maha Esa, atas berkah, rahmat, dan petunjuk-Nya yang telah membimbing perjalanan penelitian ini. Kedua orang tua, Keluarga dan sahabat yakni Emmira, Feby, Dina, Amalia, Ifa, Melin, dan Yida yang memberikan dukungan moril dan semangat selama proses penelitian. Para dosen dan pihak Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, atas panduan, masukan, dan arahan yang berharga. Para pihak yang berada di PT. ION Jaya Sentosa yang dengan kerelaan hati memberikan informasi dan waktu mereka. Sumber referensi dan literatur, yang telah memberikan landasan ilmiah yang kuat. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, namun turut memberikan dukungan dalam berbagai bentuk. Kerjasama dan dedikasi dari semua pihak ini telah menjadi pilar penelitian ini. Last but not least, untuk Azzah Nabila Artianti. Terima kasih sudah menepikan ego dan memilih untuk menyelesaikan semua ini meski seringkali menyalahkan diri atas banyak hal. Tidak peduli seberapa putus asanya kamu pada saat ini, tetaplah mencoba bangkit. Penulis berjanji bahwa kamu akan baik-baik saja setelah ini. Sungguh terima kasih sudah berjuang sejauh ini.

Penulis menyadari dalam penulisan karya tulis ilmiah ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dapat menyempurnakan karya tulis ilmiah ini. Sekian, terima kasih atas segala kontribusi yang berarti. Semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

REFERENSI

- [1] Diamantidis A, Chatzoglou P (2019). *Factors affecting employee performance: An empirical approach*. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(1): 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.
- [2] N. A. Abdelmegeed, B. Ali, and N. Shah, 2022. “Asia Pacific Management Review Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur’s passion among the employees of Pakistan,” Asia Pacific Manag. Rev., no. xxxx, doi: 10.1016/j.apmr.2022.03.001.
- [3] P. Gökalp and S. Soran, 2022. “Science Direct The Impact of Leadership Styles on Performance and Mediating Effect of Organizational Culture : Studyin Flight Schools Effect of Organizational Culture : A Study in ,” Transp. Res. Procedia, vol. 65, pp. 304–317, doi: 10.1016/j.trpro.2022.11.035.
- [4] Fauziah, F., (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB.pdf>
- [5] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [6] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [7] Edy, Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [8] Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [9] Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- [10] Stephen, Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [11] Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [12] Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- [13] Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- [14] Müller-Bloch, C., & Kranz, J. (2015). *A framework for rigorously identifying research gaps in qualitative literature reviews*.
- [15] Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta.Bumi Aksara.
- [16] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- [17] Alex, Nitisemito. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- [18] Agus, Ahyari. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- [19] Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- [20] Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [21] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Mufraini, M. Arief. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- [23] O. Arifudin, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media”, *mea*, vol. 3, no. 2, pp. 184-190, Jun. 2019, doi: <https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243>.
- [24] E. Juliningrum, and A. Sudiro, “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai,” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 11, no. 4, pp. 655-676, 2014.
- [25] N. Latif, A. Ismail, Nurmega, and A. Irwan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros.” *SEIKO: Journal of Management & Business*, vol. 5, no. 1, pp. 585-591, 2022, doi: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1795>.
- [26] I. Nisa, K. Albasari, and M. R. Adiwati, “Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pmp Unit Bobbin Jember.” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, vol. 6, no. 1, pp. 30-38, 2023, doi: <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>.
- [27] U. Chassanah, “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED PASIFIC SOLUTIONS JAKARTA SELATAN.” *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 31-39, 2023, doi: <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>.
- [28] I. L. Sumbung, S. Falah, and A. Antoh, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, vol. 2, no. 1, 2017.

- [29] N. Nurjaya, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA”, *jin*, vol. 3, no. 1, pp. 60-74, Apr. 2021. doi: <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- [30] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [31] Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

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.