

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KJPP MUSHOFAH MONO IGFIRLY DAN REKAN

Amirul Ahaz

amirulahaz@gmail.com

Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the effect of work discipline, compensation, and work environment on the employees' performance at KJPP Mushofah Mono Igfirly and partners. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees at KJPP Mushofah Mono Igfirly and partners. which consisted of 37 people. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. in which all members of the population were the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). In suggestion, the management of KJPP Mushofah Mono Igfirly and partners should: (1) maintain the behavior and work ethics during working, also be more improve the compliance of coming on time and finishing the work based on the time given, (2) maintain the promotion job opportunity to employees who have more potency, also be more improve the incentive giving suited with the employees' work achievement, (3) maintain the work office decoration which give comfortability and relax feeling during working, also improve work setting management among colleagues.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Work Environment, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan sebanyak 37 orang. Teknik penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. Adapun beberapa saran yang telah dikemukakan oleh peneliti setelah melaksanakan serta menyusun penelitian yang ditujukan pada KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan yaitu : (1) mempertahankan perilaku dan etika saat bekerja, serta lebih meningkatkan kepatuhan dalam datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. (2) mempertahankan pemberian peluang promosi jabatan kepada karyawannya yang berpotensi lebih, serta lebih meningkatkan pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. (3) mempertahankan Dekorasi ruangan kerja saya memberi kenyamanan dan rasa rilex dalam bekerja, serta meningkatkan penataan letak ruangan kerja antara rekan kerja lainnya.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan potensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting. Visi dan misi perusahaan dapat dijalankan secara efektif apabila sumber daya manusia yang bertindak sebagai pelaksana dipilih dengan cermat. Karena itu, perusahaan atau organisasi harus menganggap sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat krusial dalam manajemennya. Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan individu-individu untuk

mencapai tujuan dalam konteks menyediakan SDM atau tenaga kerja pada era globalisasi saat ini dan masa yang akan datang tidak boleh mengabaikan perubahan lingkungan bisnis. Kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan organisasi di tengah lingkungan bisnis yang kompetitif sangat bergantung pada SDM yang kompeten dan berkualitas. Kurangnya SDM yang sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas dalam sebuah organisasi dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan akibat kesalahan dalam perencanaan atau proyeksi SDM di masa mendatang.

Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan merupakan sebuah lembaga yang berasal dari perusahaan penilaian dan jasa konsultasi umum yang termasuk dalam kelompok pionir di Indonesia dalam menyediakan layanan penilaian, studi kelayakan, pengawasan pembangunan proyek, dan berbagai layanan konsultasi lainnya. Lokasi kantor KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan berada di Puri Regency Business Center, Jl. Puri Jambangan Baru III No.10, Karah, Kec. Jambangan, Surabaya, Jawa Timur 60232, dengan jumlah karyawan saat ini sebanyak 37 orang. Penelitian ini memilih perusahaan tersebut sebagai objek karena terdapat perubahan dalam kinerja pegawai yang perlu diteliti. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional untuk menghindari masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat menghambat kinerja pegawai perusahaan tersebut.

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan kemungkinan disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga berdampak pada kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi rasa tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja juga turut terpengaruh, sementara kurangnya perhatian dari atasan juga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Penerapan disiplin kerja, kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan perlu dilakukan, agar perusahaan dapat mengetahui dengan jelas efektivitas kebijakan-kebijakan di bidang sumber daya manusia yang telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu agar perusahaan dapat memperbaiki kebijakan yang kurang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, serta meningkatkan dan mengkombinasikan cara-cara baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1
Data absensi (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Tanpa Izin	Datang Terlambat
Januari	22	37	3	3
Februari	20		2	3
Maret	23		1	2
April	20		3	1
Mei	23		6	4
Juni	22		1	2
Julii	20		2	1
Agustus	22		2	3
Septemeber	21		3	2
Oktober	21		4	5

Sumber: Data Sekunder, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang lalai dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan apa yang telah menjadi kewajibannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu

output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000). Kedisiplinan juga memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga penting bagi setiap karyawan untuk memiliki sikap disiplin, disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan guna mendorong mereka untuk mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran, dan kesediaan untuk patuh terhadap peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2005:444), Selain faktor disiplin kerja, memberikan Kompensasi yang adil juga memiliki peran penting dalam mencapai hasil kerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu, karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja yang baik (Sastrohadiwiryo, 2011:125).

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi pencahayaan di tempat kerja, tata letak ruangan, kenyamanan lingkungan kerja, suhu ruangan, dan hubungan antara sesama karyawan (Adha et al., 2019).

Berdasarkan uraian peneliti mengenai latar belakang dan *gap research* yang diulas diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan". Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan ? (2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan ? (3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan ? Berdasarkan permasalahan yang telah dicantumkan padarumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian kali ini yaitu sebagai berikut:(1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Anugerah Transportindo. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan aktivitas sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis yang akan mendorong para anggota untuk mentaati berbagai peraturan tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia kedisiplinankaryawan berasal dari filsafah, bahwa manusia tidak ada yang sempurna, serta tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab dari karyawan untuk menyelesaikan tugas - tugasnya. Sinambela (2017:233) menjelaskan bahwa disiplin adalah pengelolaan untuk memperteguh serta melaksanakan pedoman dalam sebuah perusahaan.

Kompensasi

Menurut Yusuf (2015 : 236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Kompensasi menggambarkan bagian penting dalam pendekatan strategis terhadap sumber daya manusia yang membahas bagaimana cara karyawan digaji dan dimotivasi hingga dapat meningkatkan kinerjanya.

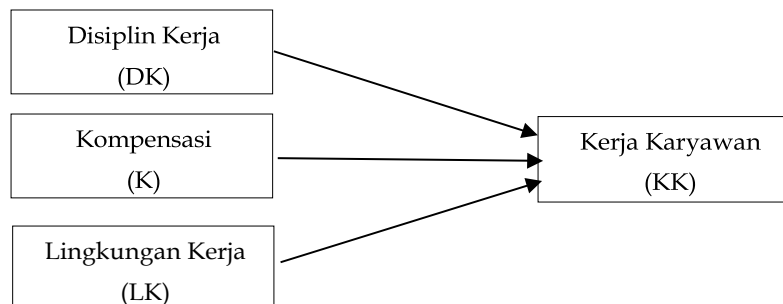
Lingkungan Kerja

Menurut (Adha et all, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat berkerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaan yang dilakukan saat bekerja. Menurut Sedamaryanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tolak ukur yang diperhatikan oleh atasan dalam menilai karyawanketika melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan yang didasari atas kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab dan waktu. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasilkerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untukmemperoleh tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2018:260) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang karyawan dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya sikap disiplin dalam pekerjaan, diharapkan setiap tugas dalam perusahaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta karyawan dapat memiliki kinerja yang baik berupa output kerja yang berkualitas sehingga dapat dipertanggung jawabkan setiap hasil kerja yang dilakukan kebenarannya. Menurut pendapat Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan begitu pula dengan pendapat Fajri dan Dalmar (2020), namun sebaliknya dengan pendapat Arisanti, et al. (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi pikiran dan tenaga yang mereka berikan untuk kemajuan organisasi, mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memperoleh hasil kinerja yang baik (Sastrohadiwiryono, 2011: 125). Penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2022) dan Novita (2022) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Armaniah (2018), kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan kebutuhan penting bagi karyawan, di mana lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Sedamaryanti (2013:23), menurut Putra (2019) dan Widhiatmo (2020) mendukung hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prabowo *et.al.* (2018) dan Siahaan dan Bahri (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018:15) dapat diartikan sebagai penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti yang terletak pada populasi tertentu, pengumpulan data-data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan memiliki tujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi merupakan total dari subjek yang akan diteliti dari organisasi atau perkumpulan tersebut. Menurut Sugiyono (2018:30) populasi adalah wilayah atau generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas atau kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian kali ini populasi yang diambil karyawan yang bekerja di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Iqfirly dan Rekan, yang berjumlah 37 orang (responden).

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti, Sugiyono (2019:127). Sampel yang akan digunakan untuk penelitian kali ini adalah sebanyak 37 karyawan yang bekerja di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Iqfirly dan Rekan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, jadi artinya jumlah sampel yang akan dijadikan penelitian adalah sensus, dimana seluruh anggota karyawan dianggap sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah dari karyawan relative sedikit atau kecil dan dilakukan

dengan cara mengisi kuesioner berupa pertanyaan yang akan diisi dan dijawab oleh responden itu sendiri.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti kali ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner, metode ini adalah sarana pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti, dan setiap pertanyaan diukur dengan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan juga persepsi seseorang terhadap fenomena yang terjadi pada sekitarnya, Sugiyono (2019:93). Setiap pilihan jawaban akan diberi skor, dari penilaian berdasarkan barometer skor itulah peneliti akan mengetahui penilaian responden dalam menyikapi setiap fenomena atau pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian kali ini adalah data primer dan sekunder. Dalam melaksanakan penelitian ini, data yang diperoleh peneliti bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan dengan tema pertanyaan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Kompensasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Variabel Penelitian

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Variabel juga bisa disebut sebagai konsep yang kapan saja dapat berubah, karena dipengaruhi oleh suatu peristiwa. Variabel dapat mempengaruhi tingkat kesulitan analisis dan identifikasi penelitian. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu, variabel independen atau bebas

(x) dan variabel dependen atau terikat (y).

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019:4) variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau bisa disebut sebagai penyebab atas perubahan serta munculnya variabel dependen.

Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat (y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau bisa diartikan sebagai variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel independen, variabel ini kerap disebut sebagai variabel output, kriteria dan juga konsekuen, Sugiyono (2019:4).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merujuk pada petunjuk yang diberikan untuk mengukur atau menguji suatu variabel atau konsep secara konkret. Hal ini bertujuan agar variabel tersebut dapat diukur dengan jelas dan tepat, serta dapat digunakan dalam proses analisis penelitian.

Variabel Independen

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sarana yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan agar mereka mau mengubah perilaku mereka. Ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator disiplin dalam bekerja yaitu: taat terhadap aturan serta perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap peraturan-peraturan lainnya di perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya. Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi diantaranya upah dan gaji, insentif, tunjangan, promosi jabatan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. menurut Sedamaryanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja yaitu: Kebersihan lingkungan kerja, Penerangan atau cahaya di tempat kerja, Sirkulasi udara, Tata letak ditempat kerja, Musik ditempat kerja, Dekorasi di tempat kerja.

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan secara umum sebagai hasil dari aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam rentang waktu tertentu dengan referensi tertentu. Kinerja karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan adalah hasil yang dihasilkan melalui berbagai fungsi atau indikator yang menggambarkan pelaksanaan pekerjaan dan tugas dalam jangka waktu tertentu Sedarmayanti (2018:260) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang karyawan dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif, menurut Sugiyono (2019:21), adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan hasil penelitian tanpa membuat kesimpulan yang lebih luas. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk menggambarkan data secara lebih terinci.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana data yang terjadi pada objek sesuai dengan data yang diperoleh oleh peneliti, menurut Sugiyono (2017:125). Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah item-item dalam kuesioner dapat dianggap valid atau tidak melalui analisis dengan Program for Social Science Statistics (SPSS). Berikut

adalah kriteria untuk uji validitas: (a) Nilai signifikan (2-tailed) $\leq 0,05$ maka dinyatakan valid. (b) Nilai signifikan (2-tailed) $> 0,05$ maka dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai seberapa konsisten hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang terhadap objek yang sama. Uji ini bertujuan untuk mengukur tingkat keandalan atau konsistensi dari data yang diperoleh terkait dengan isi pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner. Salah satu tes yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah uji Cronbach Alpha, sesuai dengan penjelasan Herliana (2019:70). yaitu sebagai berikut: (a) Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka dinyatakan reliabel. (b) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2018:161). Diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka validitas uji statistik akan terganggu, terutama pada sampel yang kecil. Terdapat dua metode untuk mengevaluasi apakah distribusi residual normal atau tidak, yaitu melalui analisis visual grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinearitas

Uji ini diperlukan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen dalam model regresi yang memiliki hubungan linear yang kuat, yang dapat mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi tersebut, Deteksi masalah multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 (<10) dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas dalam model regresi, seperti yang dijelaskan oleh Gani dan Amalia (2018:139-140).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi yang tidak seragam dalam varians dan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Ketidaksamaan ini disebut sebagai heteroskedastisitas, sedangkan jika varians residual tetap dan seragam di antara pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Salah satu metode untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dan residual (SPREID). Dalam grafik scatterplot ini, sumbu Y mewakili nilai Y yang diprediksi, sementara sumbu X menunjukkan residual

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2019:275) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk mengamati bagaimana perubahan variabel terikat terjadi ketika dua atau lebih variabel bebas, yang berfungsi sebagai prediktor, dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda ini dapat diaplikasikan jika jumlah variabel bebas memenuhi syarat, yaitu lebih dari satu.

Uji Kelayakan Model (*goodness of fit*)

Uji F

Uji F, atau yang juga dikenal sebagai uji koefisien, adalah metode pengujian yang

digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dan layak digunakan terhadap variabel dependen, sesuai dengan penjelasan Herlina (2019:139).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam esensinya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2016:95). Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara 0 dan 1.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis, juga dikenal sebagai uji t, sering digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%), sesuai dengan taraf signifikansi yang umum digunakan, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018:98).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan *person correlation* dengan berpedoman bahwa apabila dinyatakan valid koefisien korelasi pada tiap indikator variabel mempunyai nilai yang signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%). Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari semua variabel yang telah digunakan dalam penelitian yaitu, Disiplin Kerja (DK), Kompensasi (K), Lingkungan Kerja (LK) dan Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,660	0,000	VALID
	DK.2	0,833	0,000	VALID
	DK.3	0,777	0,000	VALID
	DK.4	0,687	0,000	VALID
Kompensasi (K)	K.1	0,842	0,000	VALID
	K.2	0,914	0,000	VALID
	K.3	0,794	0,000	VALID
	K.4	0,621	0,000	VALID
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0,525	0,001	VALID
	LK.2	0,695	0,000	VALID
	LK.3	0,701	0,000	VALID
	LK.4	0,683	0,000	VALID
	LK.5	0,704	0,000	VALID
	LK.6	0,724	0,000	VALID
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,853	0,000	VALID
	KK.2	0,613	0,000	VALID
	KK.3	0,872	0,000	VALID
	KK.4	0,700	0,000	VALID

Sumber : Data Data Primer, 2024 (diolah)

Dari hasil yang tercantum dan ditunjukkan dalam tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel, baik variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y), telah terbukti valid. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari seluruh indikator kuesioner pada variabel yang kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Untuk dapat menilai reliabel atau tidaknya suatu alat ukur, peneliti dapat menggunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

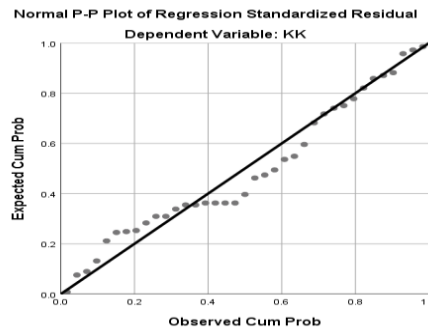
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,728	RELIABEL
Kompensasi (K)	0,812	RELIABEL
Lingkungan Kerja (LK)	0,749	RELIABEL
Kinerja Karyawan (KK)	0,761	RELIABEL

Sumber: Data Primer dan Skunder, diolah tahun 2024

Dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 diatas yang menunjukkan bahwa hasil masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Dengan demikian hasil item pernyataan dari semua variabel tersebut dinyatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai alat ukur variabel bebas Disiplin Kerja (DK), Kompensasi (K) serta Lingkungan Kerja (LK) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan memplotkan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plc* menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 2

Hasil Grafik P-Plot

Sumber : Data Primer dan Skunder, diolah tahun 2024

Dalam Gambar 2, terlihat bahwa data cenderung berdistribusi normal karena titik-titik mendekati garis diagonal dan searah dengan garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat uji asumsi normalitas. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09225361
Most Extreme Differences	Absolute	,130

	Positive	,130
	Negative	-,101
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,118 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,118 = 11,8%, yang lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sesuai dengan asumsi yang berlaku, yaitu nilai signifikansi yang lebih besar atau sama dengan 0,05, data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan saat terdapat dua atau lebih variabel independen dalam model regresi yang memiliki hubungan linear yang kuat, sehingga model regresi terpengaruh oleh kondisi multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1. (Constant)			
T.DK	,490	2,041	Bebas Multikolinearitas
T.K	,417	2,399	Bebas Multikolinearitas
T.LK	,337	2,970	Bebas Multikolinearitas

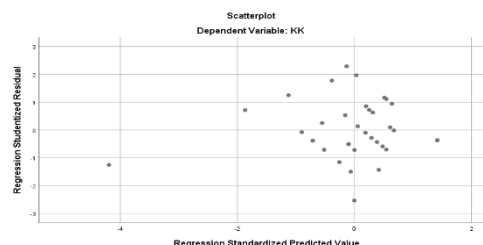
a. Dependent Variable : T.KK

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Indikasi terjadinya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF. Dari tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (DK), Kompensasi (K), dan Lingkungan Kerja (LK) tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10 untuk ketiga variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual antar pengamatan dalam model regresi. Salah satu metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dan residual (SPREID). Pada scatterplot tersebut, sumbu Y mengindikasikan nilai yang terprediksi, sedangkan sumbu X menunjukkan residual. Dalam konteks penelitian ini, hasil uji heteroskedastisitas didapatkan sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan scatterplot yang menunjukkan penyebaran titik-titik yang merata di atas dan di bawah nilai 0 (nol) pada sumbu Y serta tidak adanya pola yang teratur, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk menginvestigasi bagaimana variabel terikat berubah seiring dengan manipulasi dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor. Dalam konteks ini, analisis regresi linear berganda dapat dilakukan jika jumlah variabel bebas memenuhi syarat yang diperlukan, yaitu satu. Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel bebas seperti Disiplin Kerja (DK), Kompensasi (K), dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK) dengan menggunakan metode persamaan berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1. (Constant)	,519	1,646		,315	,754
T.DK	,305	,125	,283	2,442	,020
T.K	,242	,108	,281	2,238	,032
T.LK	,299	,098	,424	3,035	,005

a. Dependent Variable : T.KK

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Dari hasil data tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear bergandasebagai berikut :

$$KK = ,519 + 0,305 DK + 0,242 K + 0,299 LK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi yang akan diuji

DK = Disiplin Kerja

K = Kompensasi

LK = Lingkungan Kerja

e = *Standart Error*

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 0,519, jika Disiplin kerja (DK), Kompensasi (K) dan Lingkungan Kerja (LK) tetap atau sama dengan 0, maka nilai Kinerja Karyawan (KK) bernilai 0,519. (2) Koefisien regresi Disiplin kerja (DK) memiliki nilai sebesar 0,305 sehingga apabila Disiplin kerja (DK) mengalami perubahan maka KK mengalami peningkatan (3) Koefisien regresi Kompensasi (K) memiliki nilai sebesar 0,242 sehingga apabila Kompensasi (K) mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan (KK) mengalami peningkatan (4) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai sebesar 0,299 sehingga apabila Lingkungan Kerja (LK) mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan (KK) mengalami peningkatan.

Uji Kelayakan Model (*goodness of fit*)

Uji F

Uji F dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan

ketentuan penerimaan atau penolakan model.

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	125,862	3	41,954	39,797	,000 ^b
	Residual	32,788	33	1,054		
	Total	168,811	36			

a. Dependent Variabel: T.KK

b. Predictors: (Contstant), T.DK, T.K, T.LK

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 7 di atas, dapat diamati bahwa tingkat signifikansi memiliki nilai 0,000 atau kurang dari atau sama dengan 0,05. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,885 ^a	,783	,764	1,027

a. Predictors : (Constant), T.DK, T.K, T.LK
b. Dependent Variable : T.KK

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 8 di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,783. Ini mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja (DK), Kompensasi (K), dan Lingkungan Kerja (LK) berkontribusi sebesar 76,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK), sementara 23,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya

Tabel 9
Hasil Uji t

	Mode I	T	Sig.	Keterangan
1.	(Constant)	,315	,754	
	T.DK	2,442	,020	Hipotesis Diterima
	T.K	2,238	,032	Hipotesis Diterima
	T.LK	3,035	,005	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable : T.KK

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa perhitungan uji t menggunakan program SPSS 26 yang meliputi tiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja (DK),

Kompensasi (K), serta Lingkungan Kerja (LK) dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020 dan nilai t sebesar 2,442. Ketika nilai signifikansi variabel independen $\leq 0,05$, hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. (2) Pengaruh Kompensasi (K) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel Kompensasi (K) memiliki nilai signifikansi 0,032 dan nilai t sebesar 2,238. Apabila nilai signifikansi variabel independen $\leq 0,05$, ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (K) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. (3) Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai signifikansi 0,005 dan nilai t sebesar 3,035. Jika nilai signifikansi variabel independen $\leq 0,05$, ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK) di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Mushofah Mono Igfirly dan Rekan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian ini, kesimpulan dapat diambil bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. Hasil ini didukung oleh nilai signifikansi $\leq 0,05$ serta tanggapan positif dari responden yang memberikan nilai mean sebesar 4,44. Nilai mean tersebut mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan dinilai sangat baik, dengan tingkat persetujuan yang tinggi dari responden, serta memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020) serta Fajri dan Dalmar (2020), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hasilnya berbeda dengan temuan dari Arisanti et al. (2019) dan Farisi et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat positif namun tidak signifikan. Dari penjelasan ini dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi $\leq 0,05$ serta tanggapan positif dari responden yang memberikan nilai mean sebesar 4,25. Nilai mean tersebut menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi dari responden terhadap kompensasi di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan, serta dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian Togar dan Rohmat (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil dari penelitian Armaniah (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif namun tidak signifikan. Berdasarkan penjelasan dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi $\leq 0,05$ serta respons positif dari responden yang menilai secara keseluruhan indikator lingkungan kerja dengan nilai mean sebesar 4,29. Nilai mean tersebut mengindikasikan tingkat persetujuan yang tinggi dari responden terhadap lingkungan kerja di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan, serta pengaruh positifnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian Putra (2019) dan Widiatmo (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil dari penelitian Prabowo et.al (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penjelasan peneliti dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan disiplin kerja sebagai upaya untuk mendorong karyawan mematuhi aturan yang berlaku. Pada penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih ada keterbatasan saat melaksanakan dan menyusun hasil penelitian, yaitu antara lain : dan menyadari konsekuensi dari pelanggaran, sehingga aktivitas pekerjaan di perusahaan dapat berjalan dengan baik. (2) Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. Kompensasi merupakan bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang mencakup penggajian, tunjangan, dan motivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan aspek kompensasi bagi karyawan. (3) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dalam berbagai aspek, termasuk fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan adanya fasilitas pendukung yang memadai, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dengan lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih ada keterbatasan saat melaksanakan dan menyusun hasil penelitian, yaitu antara lain : (1) Penelitian ini hanya menggunakan data hasil kuesioner. Pengukuran data menggunakan kuesioner memiliki beberapa kelemahan diantaranya responden tidak memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban terbatas pada hal yang ditanyakan saja. Selain itu, responden memiliki kemungkinan menjawab pertanyaan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Disiplin kerja, Kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak

faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Saran

Adapun beberapa saran yang telah dikemukakan oleh peneliti setelah melaksanakan serta menyusun penelitian kali ini, yaitu antara lain sebagai berikut : (1) Diharapkan untuk KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan untuk mempertahankan perilaku dan etika saat bekerja, serta lebih meningkatkan kepatuhan dalam datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. (2) Diharapkan untuk KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan tetap mempertahankan pemberian peluang promosi jabatan kepada karyawannya yang berpotensi lebih, serta lebih meningkatkan pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan. (3) Diharapkan untuk KJPP Mushofah Mono Igfirly dan Rekan untuk mempertahankan Dekorasi ruangan kerja saya memberi kenyamanan dan rasa rileks dalam bekerja, serta meningkatkan penataan letak ruangan kerja antara rekan kerja lainnya. (4) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adha *et al.*, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47
- Arisanti, K. D., Santoso, A., dan Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Armaniah, H. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 18(1): 86-93.
- Darsana, I. M., dan Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Fajri, C., dan Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Farisi, S., Irnawati, J., dan Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Gani, I., dan Amalia, S. 2018. *Alat Analisis Data: aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Edisi 2. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Imbron, I., dan Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Latifah, A. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Mulia Soreang Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 17(1): 89- 94.
- Prabowo, L., Sanusi, A., dan Sumarsono, T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Putra, A. A. 2019. Pengaruh Beban Kinerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8(9): 1-15
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teoriKe Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teoriKe Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori kePraktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedamaryanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siahaan, S, dan B. Syaiful. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 16-30.
- Simammora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- _____.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta
- Togar, dan S. Rohmat. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pudam Tirta Bina Kabupaten Labuhan Batu). 9(2).
- Widiatmo, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen* 9(1): 1-16
- Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*.