



## **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

**Florentina Intan Novianty, Didik Subiyanto, Tri Ratna Purnamarini**

Universitas Sarjanawiyata

Tamansiswa Yogyakarta

Email: [florentinaintannovianty@gmail.com](mailto:florentinaintannovianty@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline, compensation and work environment on research work performance at PT. AnugerahMulia Sentosa Yogyakarta. The population and samples used in this study are all employees of PT. Anugerah Mulia Sentosa, totaling 60 people using a questionnaire as a data collection technique. IBM SPSS Statistics 25 is used as data analysis through two stages of testing, namely: classic assumption test and hypothesis test (t test and F test). The results of this study indicate that work discipline has no effect on employee performance, compensation has no effect on employee performance, work environment has no effect on employee performance and work environment has no effect on employee performance in PT. Sentosa Noble Award.*

*Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Environment, Job Performance*

### **PENDAHULUAN**

Organisasi memiliki tujuan yang beragam. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, perusahaan harus memiliki kemampuan baik dalam mengelola faktor-faktor produksinya, dan terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Richard & Johnson, 2001). Faktor-faktor produksi ini mencakup tenaga kerja, modal usaha, sumber daya fisik, kewirausahaan, dan SDM. Seperti halnya PT. Anugerah Mulia Sentosa, untuk meraih kinerja bisnis sesuai dengan target yang telah direncanakan, pengelolaan SDM harus dijadikan agenda utama sebagai pendorong tercapainya tujuan bisnisnya.

Salah satu cara untuk memberdayakan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan disiplin dan kinerja perusahaan, salah satu faktornya adalah melalui kompensasi (Arif et al., 2019). Dengan memberikan kompensasi yang memadai, karyawan akan merasa bahwa perusahaan mereka memahami dan peduli terhadap kebutuhan hidup mereka, yang pada gilirannya akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik (Rasheed et al., 2020). Diharapkan hal ini akan membentuk hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi organisasi. Peranan manusia sebagai aset organisasi sangat penting, karena energi dan keputusan manusia menjadi pendorong utama setiap gerakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan sebagai tenaga kerja, agar mereka dapat berkembang dan menjadi lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai, sesuai harapan. Salah satu cara

untuk menilai produktivitas karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja mereka. Menurut penelitian (Sendawula et al., 2018), kinerja merupakan hasil dari proses yang berlangsung selama periode waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Baik bisnis skala besar maupun kecil memerlukan metrik kinerja untuk mengukur pencapaian karyawan. Keuntungan, kinerja kerja, dan produktivitas akan meningkat dengan keberhasilan karyawan (Kültürün, 2020). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus mengidentifikasi faktor-faktor pendukung kinerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Harris et al., 2018). Motivasi karyawan dalam bekerja diyakini dapat dipengaruhi oleh penawaran kompensasi yang memadai oleh perusahaan. Selain itu, karyawan yang berprestasi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan ketika mereka mendapatkan kompensasi yang baik. Sebaliknya, memberikan kompensasi yang tidak memadai akan mengakibatkan kurangnya motivasi pada karyawan dan akhirnya berdampak pada kinerja yang buruk. Kompensasi merujuk pada jumlah uang, barang, atau bentuk penghargaan lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Wang et al., 2023).

Kompensasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semua kebutuhan karyawan harus dipenuhi dengan kompensasi yang optimal. Ketika karyawan merasa kompensasi mereka tidak memadai, hasil kerja dan disiplin kerja mereka menurun. Salah satu masalah yang paling diperdebatkan dalam hubungan kerja adalah kompensasi. Orang ingin mendapatkan kompensasi untuk usaha mereka sehingga mereka bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Selain kompensasi, disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja inovasi karyawan (Krskova & Breyer, 2023). Tingkat kedisiplinan seseorang mengungkapkan seberapa besar tanggung jawab yang mereka pikul. Disiplin kerja adalah apa yang dilakukan manajemen untuk membuat karyawan memenuhi persyaratan berbagai ketentuan. Disiplin kerja mengacu pada tindakan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja yang merupakan bagian terpenting dalam pengembangan potensi manusia berdampak pada perlunya disiplin dalam organisasi untuk mencegah praktik kerja yang boros seperti kelalaian dan penyalahgunaan. Disiplin dapat diartikan sebagai bentuk penghormatan, pemberian, kepatuhan, dan penegakan secara konsisten setiap aturan tertulis dan lisan. Itu juga berarti menerima sanksi ketika kesalahan atau kelalaian dilakukan. Menurut beberapa orang, disiplin kerja adalah cara bagi manajer dan karyawan untuk mengkomunikasikan perubahan perilaku dan sikap yang membuat orang lebih sadar dan mematuhi norma-norma sosial yang ada di tempat kerja dan masyarakat. Jika karyawan gagal memenuhi harapan perusahaan, maka disiplin kerja itu sendiri memerlukan hukuman khusus seperti teguran atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Respon sadar dan tidak terpaksa seseorang terhadap setiap pedoman, ketentuan, atau aturan yang terkait dengan kewajibannya adalah kesadaran yang dimaksud.

Kondisi lingkungan kerja memainkan peran penting dalam aktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja sebagai segala faktor yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian (Chen et al., 2023; Colonnello et al., 2023) menemukan bahwa kompensasi, dan disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan situasi di tempat penelitian dengan mempertimbangkan factor-faktor yang dianggap mampu mempengaruhi secara positif kinerja PT. Anugerah Mulia Sentosa, dan dengan pertimbangan hasil penelitian empiris, maka peneliti tertarik untuk mengambil tema factor-faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun factor-faktor yang menjadi tema pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan peneliti tertarik menguji peran kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

## **KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **a) Disiplin Kerja dan Kinerja**

Keberhasilan organisasi bisnis dapat ditinjau dari kesesuaian antara harapan atau tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana bisnisnya dengan capain nyata dalam jangka waktu tertentu, biasanya dalam satu tahun. Hasil dari kegiatan bisnis dalam jangka waktu tertentu, terutama dalam kinerja bisnis dapat dilihat dalam bentuk keuntungannya. Kinerja organisasi bisnis tentu bersumber dari kinerja karyawannya secara individu, tim, dan bermuara pada kinerja perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi tentu akan meningkatkan kinerjanya, karena pekerjaan akan dikerjakan secara tuntas sesuai dengan mengacu target yang telah ditentukan perusahaan. Dalam beberapa penelitian empiris, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Heriyanti & Apriyani, 2021; Sardjana et al., 2019; Yudhistianto et al., 2017). Berdasarkan latar belakang penelitian, dan beberapa hasil penelitian terdahulu, berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

### **b) Kompensasi dan Kinerja**

Organisasi sebagai wadah individu-individu kegiatan yang memiliki berbagai tujuan terutama untuk memenuhi kebutuhan ekonomi seseorang. Seseorang mengharapkan timbal balik dari organisasi atau perusahaan berupa kesejahteraan ekonomi berupa finansial. Individu bekerja didalam suatu organisasi dengan motif untuk mendapatkan kesejahteraan ekonomi yang adil setara dengan beban kerjanya. Kompensasi adalah suatu bentuk timbal balik ekonomi dari organisasi atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawannya. Kompensasi tentu akan berdampak pada kinerjanya. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik ketika mereka memperoleh kompensasi yang adil, diberikan sesuai dengan perjanjian, dan juga diterima tepat waktu. Dari hasil beberapa penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Arif et al., 2019; Colonnello et al., 2023; Hartati, 2020).

Berdasarkan latar belakang penelitian, dan beberapa hasil penelitian terdahulu, berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

### **c) Lingkungan Kerja dan Kinerja**

Seorang pekerja tentu memerlukan lingkungan kerja yang memadai dan sesuai kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja memang berbeda untuk setiap pekerjaan. Oleh karena itu organisasi sangat disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja secara nyaman efisien dan efektif. Lingkungan kerja ini sangat besar perannya dalam keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang yang nyaman tidak hanya berpengaruh secara fisik bagi karyawan, namun juga berdampak positif pada psikologi karyawan. Perasaan senang, nyaman, atau sebaliknya akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka, sehingga akan berdampak pada hasil

kerja mereka. Pandangan ini terbukti secara empiris dari hasil beberapa penelitian terdahulu, bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan (Cavaco & Crifo, 2014; Riyadi, 2019; Yeh & Huan, 2017).

Berdasarkan latar belakang penelitian, dan beberapa hasil penelitian terdahulu, berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

### A. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengajukan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel yang didukung data penelitian kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada 60 karyawan PT. Anugerah Mulia Sentosa Yogyakarta yang berlokasi di jalan Dalem KG III/ 978 RT 043 RW 10 Kel. Purnayan Kotagede, Yogyakarta, dengan waktu  $\pm 2$  (dua) bulan.

Data primer yang terkumpul diolah dengan bantuan program SPSS, untuk menganalisis data demografi responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi untuk mengkonfirmasi hipotesis yang telah diajukan.

### B. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil olah data diperoleh beberapa informasi diantaranya adalah karakteristik responden berdasarkan gender, usia, tingkat Pendidikan, dan masa kerja responden

#### a) Karakteristik Responden

Berikut tabel yang menjelaskan karakteristik demografi responden:

**Tabel 1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	34	56,70%
Laki - laki	26	43,30%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa pegawai Cokelat Monggo PT. Anugerah Mulia Sentosa berjenis kelamin Perempuan yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 34 atau 56,70 % dan yang berjenis kelamin Laki – laki sebanyak 26 pegawai atau 43,30 %.

**Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
Di Bawah 20 Tahun	2	3,33%
20 - 30 Tahun	47	78,33%
30 - 40 Tahun	11	18,33%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pegawai PT. Anugerah Mulia Sentosa yang menjadi responden dengan usia Di bawah 20 tahun sebanyak 2 atau 3,33%, yang berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 47 atau 78,33% pegawai, yang berusia 30-40 Tahun sebanyak 11 atau 18,33% pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden PT. Anugerah Mulia Sentosa paling banyak berusia 20 - 30 tahun dan 30 - 40 tahun

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SLTP/SMP	2	3,30%
SLTA/SMA	27	45,00%
D3/Diplimalll	13	21,70%
S1/Strata 1	18	30,00%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 pegawai PT. Anugerah Mulia Sentosa yang menjadi responden dengan pendidikan terakhir yaitu SLTP/SMP sebanyak 2 atau 3,30% pegawai, pendidikan terakhir SLTA/SMA sebanyak 27 atau 45,00% pegawai, pendidikan terakhir D3/Diploma III sebanyak 13 atau 21,70 % pegawai , dan pendidikan terakhir S1/Strata 1 sebanyak 18 atau 30,00% . Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai PT. Anugerah Mulia Sentosa dengan pendidikan terakhir terbanyak yaitu SLTA/SMA.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 2 Tahun	25	41,70%
2 – 3 Tahun	19	31,70%
4 – 5 Tahun	8	13,30%
Lebih dari 5 Tahun	8	13,30%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. pegawai PT. Anugerah Mulia Sentosa yang menjadi responden dan sudah bekerja <2 tahun sebanyak 25 atau 41,70% pegawai yang sudah bekerja 2 - 3 tahun sebanyak 19 atau 31,70% pegawai, yang sudah bekerja 4 - 5 tahun sebanyak 8 atau 13,30% pegawai dan yang bekerja >5 tahun sebanyak 8 atau 13,30% pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai PT. Anugerah Mulia Sentosa yang menjadi responden pada penelitian ini sudah bekerja Kurang dari 2 Tahun

#### .b) Uji Validitas dan Rehabilitas

Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian :

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Rehabilitas**

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Koefisien Chronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,725	0,250	Valid	0,718	Reliabel
	X1.2	0,475	0,250	Valid		
	X1.3	0,521	0,250	Valid		
	X1.4	0,507	0,250	Valid		
	X1.5	0,595	0,250	Valid		
	X1.6	0,436	0,250	Valid		
Kompensasi	X2.1	0,689	0,250	Valid	0,718	Reliabel
	X2.2	0,710	0,250	Valid		
	X2.3	0,636	0,250	Valid		
	X2.4	0,599	0,250	Valid		
	X2.5	0,677	0,250	Valid		
	X2.6	0,574	0,250	Valid		
Lingkungan Kerja	X3.1	0,777	0,250	Valid	0,817	Reliabel
	X3.2	0,762	0,250	Valid		
	X3.3	0,615	0,250	Valid		
	X3.4	0,722	0,250	Valid		
	X3.5	0,780	0,250	Valid		
	X3.6	0,683	0,250	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,688	0,250	Valid	0,678	Reliabel
	Y.2	0,716	0,250	Valid		
	Y.3	0,558	0,250	Valid		
	Y.4	0,768	0,250	Valid		
	Y.5	0,603	0,250	Valid		

Sumber: Output SPSS, tahun 2023

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tabel diatas diketahui semua butir pernyataan memiliki  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini semua dinyatakan reliabel.

#### c) Uji Asumsi Klasik

Berikut disajikan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas

**Tabel 6 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09460590
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.081
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 <sup>c</sup>

Sumber:Output SPSS, tahun 2023

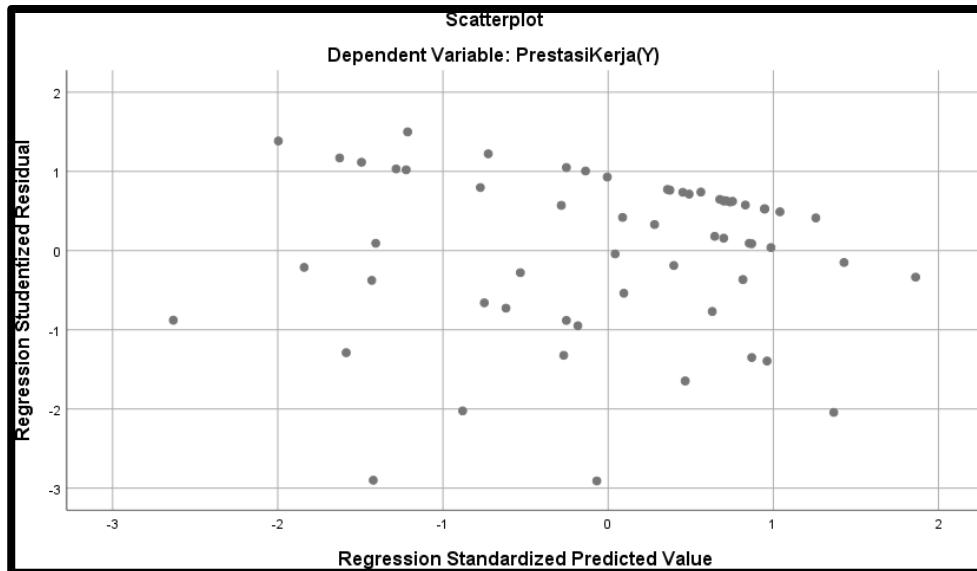
Berdasarkan tabel 6 menunjukkan jika uji normalitas di atas  $0,06 > 0,05$  maka data tersebut normal. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak (Agus Eko Sujianto, 2009).

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.587	3.528			
	Disiplin Kerja (X1)	.219	.169	.212	1.295	.201
	Kompensasi (X2)	.103	.160	.122	.645	.522
	Lingkungan Kerja (X3)	.082	.155	.110	.528	.600

Sumber:Output SPSS, tahun 2023

Hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan seperti tabel 7 diatas maka dapat diketahui semua variabel independen memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  maka semua variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 1. diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dikarenakan tidak ada titik yang menggambarkan data dengan jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik melebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	12.587	3.528		3.568	.001		
Disiplin Kerja	.219	.169	.212	1.295	.201	.566	1.768
Kompensas i	.103	.160	.122	.645	.522	.425	2.354
Lingkungan Kerja	.082	.155	.110	.528	.600	.351	2.847

Dependent Variable: Kerja(Y)

Sumber:Output SPSS, tahun 2023

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan SPSS Statistic 25 menunjukkan bahwa variabel Pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah lebih besar dari  $0,201 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tidak diterima. Pengaruh disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, Artinya, disiplin kerja tidak dikelola dengan baik sehingga dengan adanya pengaruh disiplin kerja yang belum tertata belum bisa memotivasi dan membuat karyawan bertanggung jawab serta memahami pekerjaannya.



### Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan SPSS Statistic 25 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar dari  $0,425 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tidak diterima. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai tidak berpengaruh di PT. Anugerah Mulia Sentosa. Artinya, kompensasi di PT. Anugerah Mulia tidak berpengaruh tingkatan rasa puas baik dari sisi pekerjaan, perolehan upah pengembangan karir, dan penghargaan tidak terpenuhi.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan SPSS Statistic 25 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai . Diketahui nilai signifikansi untuk Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah  $0,718 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tidak diterima. Artinya, pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh di PT. Anugerah Mulia Sentosa hubungan antar rekan kerja dalam mempengaruhi kualitas, kuantitas, efektivitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja dan serta kemandirian pegawai tidak terpenuhi.

**Tabel 9 Uji Simultan ( Uji F )**

Tabel 9.		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Uji FpModel						
1	Regression	45.995	3	15.332	3.317	.026 <sup>b</sup>
	Residual	258.855	56	4.622		
	Total	304.850	59			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X3), Disiplin Kerja(X1), Kompensasi(X2)

Sumber:Output SPSS, tahun 2023

Dari tabel 9 maka dapat diperoleh hasil uji F yaitu yaitu nilai sig  $0,026 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square		
1	.388 <sup>a</sup>	.151	.105	2.150

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X3), Disiplin Kerja(X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber:Output SPSS, tahun 2023

Dari tabel 10. diatas maka diperoleh hasil uji R<sup>2</sup> pada penelitian ini adalah  $0 < 0,151 < 1$ , maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai PT. Anugerah Mulia Sentosa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh dengan Prestasi kerja pegawai pada penelitian PT. Anugerah Mulia Sentosa
2. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh dengan Prestasi kerja pegawai pada penelitian PT. Anugerah Mulia Sentosa.
3. Variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh dengan Prestasi kerja pegawai pada penelitian PT. Anugerah Mulia Sentosa.
4. Variabel Disiplin kerja , Kompensasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh dengan Prestasi kerja pegawai pada penelitian PT. Anugerah Mulia Sentosa

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceedings of The 3 Rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019).
- Cavaco, S., & Crifo, P. (2014). CSR and financial performance: complementarity between environmental, social and business behaviors. *Applied Economics*, 46(27), 3323–3338. <https://doi.org/10.1080/00036846.2014.927572>
- Chen, J., Huang, X., Liu, X., Xiong, H., & Xu, C. (2023). Self-discipline or self-interest: CEOs' hometown identity and excess perks. *Finance Research Letters*, 52, 103554. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.103554>
- Colonnello, S., Koetter, M., & Wagner, K. (2023). Compensation regulation in banking: Executive director behavior and bank performance after the EU bonus cap. *Journal of Accounting and Economics*, 101576. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2022.101576>
- Harris, L., Majerczyk, M., & Newman, A. H. (2018). An examination of how the effort-inducing property of incentive compensation influences performance in multidimensional tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 149, 185–196. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.03.010>
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2). <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>

- Heriyanti, S. S., & Apriyani, E. (2021). The Influence of Democratic Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Sinotrans. ... of Research in .... <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/310>
- Krskova, H., & Breyer, Y. A. (2023). The influence of growth mindset, discipline, flow and creativity on innovation: Introducing the M.D.F.C. model of innovation. *Heliyon*, 9(3), e13884. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13884>
- KÜLTÜRÜN, L. (2020). *ASR Journal*. [asrjournal.org](http://www.asrjournal.org). [http://www.asrjournal.org/Makaleler/2085236087\\_7.2020-5-3.ID51\\_Nalçacıgil&Özyılmaz114-130.pdf](http://www.asrjournal.org/Makaleler/2085236087_7.2020-5-3.ID51_Nalçacıgil&Özyılmaz114-130.pdf)
- Rasheed, M. I., Jamad, W. N., & Pitafi, A. H. (2020). Perceived compensation fairness, job design, and employee motivation: The mediating role of the working environment. In the *South Asian Journal of ...* [sajms.iurc.edu.pk](http://sajms.iurc.edu.pk). <http://sajms.iurc.edu.pk/issues/2020b/SAJMS5.pdf>
- Richard, O. C., & Johnson, N. B. (2001). Strategic human resource management effectiveness and firm performance. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 299–310. <https://doi.org/10.1080/09585190010015105>
- Riyadi, S. (2019). The Influence Of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics And Compensation Toward Job Stress And Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance. ... *Journal of Multicultural and ...* <http://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/529>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Wang, S., Li, L., Liu, C., Huang, L., Chuang, Y.-C., & Jin, Y. (2023). Applying a multi-criteria decision-making approach to identify key satisfaction gaps in hospital nurses' work environment. *Heliyon*, 9(3), e14721. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14721>
- Yeh, S. S., & Huan, T. C. (2017). Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants. *Tourism Management*, 58, 119–131. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.10.006>
- Yudhistianto, S. A., SE, S., & ... (2017). The Effect of Styles of Leadership and Work Discipline on Performance Through Motivation as Intervening Variables at the Information and Data Processing of TNI AD .... *Journal of Business and ...* [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3092507](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3092507)

