

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK

Deni Wahyu Eka Wijaya¹, Hery Purnomo²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
deniwahyuekawijaya@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 07/06/2022

Tanggal Revisi : 23/06/2022

Tanggal Diterima : 08/07/2022

Abstract

The purpose of the study is to find out and analyze the influence of work discipline, work environment, and compensation for the performance of employees of the Nganjuk Regency PMD Office. The Metode used is a quantitative research method of causality, with data collection techniques through direct observation, interviews and dissemination of questionnaires in the form of platforms. Dnature this study used nonprobability sampling techniques used for sampling. The population in this study was 48 employees of the PMD Office at Nganjuk Regency. This tool uses SPSS For Windows Version 25 software tool for data processing. This study found thatsannya parsial work discipline have a positive and insignificant influence on employee performance, partially the work environment and compensation have a positive and significant influence on employee performance and simultaneously work discipline, work environment, compensation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Performance, Work Discipline, Work Environment, Compensation

Abstrak

Tujuan dari penelitian ialah untuk mengetahui serta menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif kausalitas, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner berupa *gform*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang digunakan untuk pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 48 orang pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan alat bantu *software SPSS For Windows Versi 25* guna untuk pengolahan data. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwasannya secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja serta kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) masih berada di pusat perhatian dan trofi organisasi untuk bertahan dari era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat. SDM ialah aset penting suatu organisasi yang memiliki peran utama dalam masing-masing kegiatan organisasi [1]. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat dipengaruhi oleh SDM, karena manusia seperti sumber daya paling potensial dengan kapasitas dan keterampilan mereka dapat menggerakkan roda suatu organisasi [2].

Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja [3]. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi [4]. Berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan, maka kinerja amatlah penting bagi lembaga instansi agar tercapai fungsi serta tugas utama dari lembaga tersebut.

Dinas PMD Kabupaten Nganjuk memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus untuk melakukan fungsi dan tugas pokoknya. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan

kompensasi [5]. Pandangan ini sejalan dengan pandangan Kasmir bahwa ada faktor yang mempengaruhi kinerja dan faktor yang dipengaruhi kinerja [5].

Disiplin kerja diterapkan oleh manajer untuk mengubah sikap karyawan, serta sebagaimana cara guna meningkatkannya kesadaran dan memotivasi karyawannya untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang telah ditetapkan [6]. Peneliti melakukan pengamatan langsung serta wawancara dengan Bapak A selaku Seksi Administrasi Ekonomi Desa di Dinas PMD yaitu tentang kedisiplinan pegawai Dinas PMD, “ada beberapa pegawai yang belum mematuhi peraturan pada Dinas PMD, seperti karyawan datang ke kantor dengan terlambat dan ada juga pegawai yang lalai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”.

Faktor selanjutnya yang penting dalam kinerja ialah terkait dengan masalah lingkungan bekerja. Guna meningkatkan kinerja karyawan di organisasi, terdapat fasilitas kerja yang dapat menyelesaikan dan mendukung tugas yang telah dibebankan dalam lingkungan kerja tersebut [6]. Peneliti melakukan pengamatan langsung serta wawancara kepada Ibu B selaku kepala subbagian umum Dinas PMD “Lembaga instansi sudah memberikan fasilitas kerja yang memadai, namun ada yang perlu ditambah dan dibenahi, Sebagian pegawai mengeluhkan ada beberapa fasilitas yang perlu diperbaiki, seperti *upgrade* komputer yang masih menggunakan komputer generasi lama, terbatasnya jumlah printer sehingga terkadang pegawai meminjam printer pada pegawai di sebelahnya dan juga struktur bangunan kantor bisa dikatakan masih usang dan juga sempit”. Fasilitas kerja yang kurang memadai ini akan memperlambat produktivitas kerja seperti turunnya suasana hati/antusias kerja pegawai.

Faktor berikutnya yang penting dalam kinerja ialah terkait dengan masalah pemberian kompensasi. Karena ingin memperoleh penghasilan, itulah yang menjadi tujuan seseorang bekerja. Tentu saja karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan/keahlian akan memilih tempat dia bekerja yang mampu menyediakan kompensasi seperti yang diinginkan namun sebagian dari karyawan memilih, yang penting memperoleh pekerjaan dahulu baru dipikirkan kompensasi yang diterimanya dikemudian hari [5]. Tujuan diberikannya kompensasi ialah membangun ikatan kerja sama dan motivasi untuk stabilitas karyawan [5]. Peneliti melakukan pengamatan langsung serta wawancara kepada Ibu C selaku pengatur gaji pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk “Pemberian kompensasi secara keseluruhan berbeda karena dalam kantor, yang bekerja terbagi antara PNS dan juga THL (Tenaga Harian Lepas), apalagi pemberian kompensasi pada THL yang mempunyai jabatan tenaga administrasi berbeda dengan sopir dan penjaga keamanan pada Dinas PMD Kabupaten Nganjuk”. Untuk mengambil gaji/kompensasi setiap bulan pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk pegawai harus menyelesaikan target/beban pekerjaan yang diberikan, seperti contoh menyelesaikan laporan kerja harian, keaktifan pegawai dalam mengikuti kegiatan daring maupun luring.

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Peneliti mengambil objek pada Dinas PMD Kabupaten Nganjuk karena dalam instansi tersebut peneliti menemukan berbagai fenomena yang layak untuk dijadikan bahan penelitian dan belum ada penelitian sebelumnya yang mengambil objek pada Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Untuk itu kantor Dinas PMD Kabupaten Nganjuk memerlukan kinerja pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan atau target organisasi.

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), yang menyatakan disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil dari penelitian Liana (2020), yang menyatakan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui serta menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk.

METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Lokasi dari penelitian ini bertempat di Dinas PMD Jl. Raya Kedondong No.03, Sanggrahan, Kedondong, Kecamatan Bagor, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64461, dan waktu penelitian ini berlangsung sejak bulan April 2022 - Juni 2022.

Seluruh pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini, yang berjumlah 48 pegawai yang terdiri dari 34 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 14 Tenaga Harian Lepas (THL).

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan yang berguna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yakni: interviu, pengamatan langsung/observasi, dan kuesioner. 1). Intervi : peneliti menemui kasubbag umum dan staf Dinas PMD untuk mendapatkan informasi terkait fenomena yang diteliti dalam Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. 2). Observasi : peneliti melakukan penelitian langsung di Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. 3). Kuesioner : peneliti membagikan Pernyataan berupa angket kepada seluruh pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Peneliti menggunakan alat bantu *SPSS For Windows Versi 25* untuk melakukan pengolahan data.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	X _{1.1}	0,562	0,284	Valid
	X _{1.2}	0,590	0,284	Valid
	X _{1.3}	0,598	0,284	Valid
	X _{1.4}	0,450	0,284	Valid
	X _{1.5}	0,629	0,284	Valid
	X _{1.6}	0,464	0,284	Valid
	X _{1.7}	0,574	0,284	Valid
	X _{1.8}	0,547	0,284	Valid
	X _{1.9}	0,629	0,284	Valid
	X _{1.10}	0,385	0,284	Valid
Lingkungan Kerja	X _{2.1}	0,612	0,284	Valid
	X _{2.2}	0,882	0,284	Valid
	X _{2.3}	0,817	0,284	Valid
	X _{2.4}	0,841	0,284	Valid
	X _{2.5}	0,831	0,284	Valid
	X _{2.6}	0,831	0,284	Valid
	X _{2.7}	0,658	0,284	Valid
	X _{2.8}	0,760	0,284	Valid
	X _{2.9}	0,823	0,284	Valid
	X _{2.10}	0,692	0,284	Valid
Kompensasi	X _{3.1}	0,785	0,284	Valid
	X _{3.2}	0,785	0,284	Valid
	X _{3.3}	0,897	0,284	Valid
	X _{3.4}	0,790	0,284	Valid
	X _{3.5}	0,817	0,284	Valid
	X _{3.6}	0,663	0,284	Valid
	X _{3.7}	0,770	0,284	Valid
	X _{3.8}	0,366	0,284	Valid
Kinerja Karyawan	Y _{1.1}	0,485	0,284	Valid
	Y _{1.2}	0,513	0,284	Valid
	Y _{1.3}	0,393	0,284	Valid
	Y _{1.4}	0,627	0,284	Valid
	Y _{1.5}	0,731	0,284	Valid
	Y _{1.6}	0,785	0,284	Valid
	Y _{1.7}	0,796	0,284	Valid
	Y _{1.8}	0,655	0,284	Valid
	Y _{1.9}	0,844	0,284	Valid
	Y _{1.10}	0,788	0,284	Valid

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa skor item seluruh pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel} (0,284).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,723	0,7	reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,912	0,7	reliabel
Kompensasi (X3)	0,833	0,7	reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,800	0,7	reliabel

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach alpha* tiap variabel lebih dari 0,7. Sehingga reliabilitas tiap variabel dikatakan *reliable*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki - laki	29	60 %
Perempuan	19	40 %
Jumlah	48	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Hasil tabel 3 dapat diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 29 (60,4%) orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 19 (39,6%) orang.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
21 s.d. 30	2	4 %
31 s.d. 40	22	46 %
41 s.d. 50	14	29 %
51 s.d. 60	10	21 %
Total	48	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Hasil tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang mempunyai usia 31 s.d. 40 tahun berjumlah 22 responden (46%) Responden karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk paling sedikit adalah yang mempunyai usia 21 s.d. 30 tahun berjumlah 2 responden (4%). Berikutnya, responden karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang mempunyai usia 41 s.d. 50 tahun berjumlah 14 responden (29%). Terakhir, responden karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang mempunyai usia 51 s.d. 60 tahun berjumlah 10 responden (21%). Hasil tersebut menunjukkan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang sangat baik.

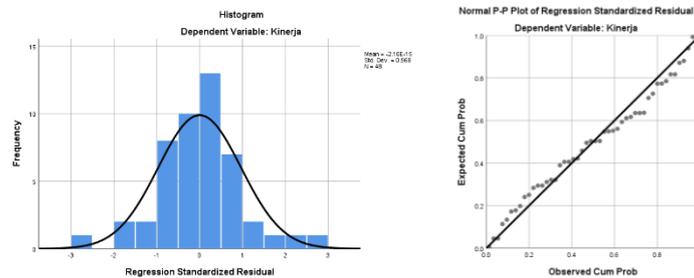
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
S1	33	69 %
S2	3	6 %
Lainnya	12	25 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil tabel 5 menunjukkan, pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 33 responden (69%), pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir S2 yang berjumlah 3 responden (6%). Selanjutnya pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan (Lainnya) yang berjumlah 12 responden (25%).

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram & Grafik
Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 1 hasil uji normalitas menggunakan histogram & grafik menunjukkan, data variabel yang dianalisis sudah terdistribusi secara normal. Histogram yang dihasilkan menunjukkan data berbentuk menyerupai lonceng dan hasil pada *normal probability plot*, titik-titik atau data tersebut tersebar mengimpit di sekitar diagonal sehingga *residual* telah terdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29845787
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.068
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2. Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)
Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 2 *one-sample kolmogorov-smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sign* adalah sebesar $0,200 > 0,05$, Sehingga *residual* telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

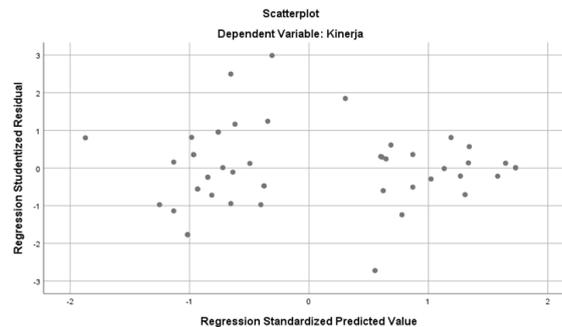
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.644	1.554
Lingkungan	.333	3.004
Kompensasi	.414	2.416

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. Uji Multikolinieritas
Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 3 menunjukkan nilai VIF dari tiga nilai variabel memiliki nilai VIF tidak melebihi 10 dan dengan nilai *tolerance* >0,10, Artinya antar variabel independen tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 4 mempunyai arti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, karena pada grafik *scatterplots* titik-titik menyebar secara acak (*Random*) serta tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.459	4.395		1.924	.061
	Disiplin	.055	.117	.051	.468	.642
	Lingkungan	.466	.136	.514	3.416	.001
	Kompensasi	.388	.163	.321	2.380	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 5. Uji Regresi Linier Berganda

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 5 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,459 + 0,055 X_1 + 0,466 X_2 + 0,388 X_3 + e$$

Adapun makna dari persamaan regresi tersebut yaitu:

Konstanta = 8,459, nilai ini menunjukkan nilai positif, hal berikut menunjukkan data positif yang artinya pengaruh searah antara variabel dependen dan independen. Apabila variabel X_1 (Disiplin kerja), X_2 (Lingkungan kerja) dan X_3 (Kompensasi) bernilai 0, maka nilai Y (kinerja karyawan) ialah 8,459. Koefisien $X_1 = 0,055$ artinya ketika variabel X_1 meningkat 1 satuan, maka Y meningkat 0,055 satuan. Koefisien $X_2 = 0,466$ artinya ketika variabel X_2 meningkat 1 satuan, maka Y meningkat sebesar 0,466 satuan. Koefisien $X_3 = 0,388$ artinya ketika variabel X_3 meningkat 1 satuan, maka Y meningkat sebesar 0,388 satuan. Dapat ditarik kesimpulan, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara dominan, karena nilai koefisien B (beta) terbesar yaitu 0,466.

Koefisien_Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.646	2.376

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 6. Koefisien_Determinasi (R^2)

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 6 menunjukkan nilai *adjusted R*² sebesar 0,646. Artinya variabel independen disiplin, lingkungan, dan kompensasi dapat menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan) sejumlah 65% dan sisanya 35% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.459	4.395		1.924	.061
	Disiplin	.055	.117	.051	.468	.642
	Lingkungan	.466	.136	.514	3.416	.001
	Kompensasi	.388	.163	.321	2.380	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 7. Uji-t (Parsial)

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 7 menunjukkan, dari keempat variabel independen yang dimasukkan dalam model, variabel disiplin yang tidak signifikan pada taraf signifikan 0,05. Sedangkan variabel independen lainnya (Lingkungan kerja, kompensasi) semua signifikan pada taraf signifikan 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan Dinas PMD dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi.

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	29.556	.000 ^b
	Residual	44		
	Total	47		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Gambar 8. Uji-F (Simultan)

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 8 hasil uji-F mempunyai arti secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan, karena nilai $f_{hitung} = 29,556 > f_{tabel} = 2,82$ dan nilai signifikan 0,000.

Pembahasan

H₁: secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, "Ditolak". Unsur disiplin dalam bekerja seperti kepatuhan terhadap seluruh peraturan organisasi, tanggung jawab serta penggunaan waktu yang efektif pada tempat kerja tidak selalu bisa diterapkan oleh karyawan. Jika karyawan dipaksa untuk mematuhi semua peraturan organisasi maka karyawan tersebut akan merasa jenuh dan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Sehingga, dengan mengikuti cara kerja yang ditetapkan oleh organisasi dan mengambil tanggung jawab yang tinggi tampaknya tidak berdampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Pada penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), Liana (2020), Fajar et al., (2020), yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan tidak sesuai dengan hasil penelitian ini.

H₂: secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, "Diterima". Berarti bahwa, karyawan bisa bekerja secara optimal jika lingkungan kerja bersifat kondusif [6]. Dalam Dinas PMD Kabupaten Nganjuk terdapat berbagai fasilitas yang kurang memadai seperti komputer yang digunakan untuk bekerja sehari-hari sudah waktunya untuk *upgrade* dan juga tata ruang/bangunan kantor waktunya untuk tahap renovasi, dalam permasalahan ini ruangan yang kurang layak seharusnya dibenahi dan fasilitas kantor yang kurang memadai seperti komputer yang sudah usang agar segera

diganti. Dengan terpenuhinya ruangan yang layak dan fasilitas yang lengkap maka kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk akan terjadi peningkatan. Pada penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), Liana (2020), Kresmawan dkk, (2021), Albertho dkk, (2020), Fajar dkk, (2020), yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan sesuai dengan hasil penelitian ini.

H₃: secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, "Diterima". Berarti bahwa, tingkat kompensasi yang diberikan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama kompensasi berupa uang. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi jika pemberian imbalan dilakukan secara adil. Imbalan amatlah penting bagi karyawan karena imbalan yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kebahagiaan/kesejahteraan karyawan. Jika organisasi lebih banyak memberikan penghargaan atas beban pekerjaan yang telah diberikan, maka secara tidak langsung karyawan akan melakukan yang terbaik untuk organisasinya. Pada penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), Liana (2020), Kresmawan dkk, (2021), Albertho dkk, (2020), yang mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan sesuai dengan hasil penelitian ini.

H₄: secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, "Diterima". Berarti bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi jika dilaksanakan dengan baik sesuai aturan organisasi maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Pada penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), Albertho dkk, (2020) yang mengemukakan secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan sesuai terhadap penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 0,468 < t_{tabel} = 2,015$ atau nilai $sig = 0,642 > 0,05$ sehingga H₁ "Ditolak". Artinya, semakin ditingkatkannya disiplin kerja tidak akan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 3,416 > t_{tabel} = 2,015$ atau nilai $sig = 0,001 < 0,05$, sehingga H₂ "Diterima". Artinya semakin ditingkatkannya lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, tata ruangan yang memadai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, dengan hasil perhitungan nilai $t_{hitung} = 2,380 > t_{tabel} = 2,015$ atau nilai $sig = 0,022 < 0,05$, sehingga H₃ "Diterima". Artinya, dengan memberikan bonus gaji yang wajar dan dapat diterima sesuai dengan harapan karyawan, dengan tenaga maupun kemampuan, serta menilai ketekunan karyawan, karyawan dapat bekerja lebih profesional dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, serta akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Nganjuk, dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 29,556 > F_{tabel} = 2,82$ atau nilai $sig (0,000)$ sehingga H₄ "Diterima". Artinya bila disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi ditingkatkan dalam Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk.

Bagi Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, disiplin kerja dalam organisasi harus tetap dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik karena disiplin kerja yang baik akan menumbuhkan pribadi yang baik juga akan meningkatkan reputasi sebuah organisasi dan lingkungan kerja dalam Dinas PMD Kabupaten Nganjuk perlu adanya peremajaan seperti struktur bangunan, fasilitas mobil kantor, komputer yang sudah usang perlu untuk peremajaan maupun penganggaran ulang, karena fasilitas kerja tersebut akan mempengaruhi produktivitas kinerja

karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Penelitian berikutnya diharapkan bisa memperluas variabel penelitian selain disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Herry K, Saputra NA. Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Manaj* 2021;17:13–26.
- [3] Soejoko DKH, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *J E-Bis* 2021;5:462–77. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518>.
- [4] Wahyuni T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT. *Bahasakuinggris. Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [5] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi ke-5. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA; 2019.
- [6] Afandi P. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. edisi ke-2. Riau: ZANAFA PUBLISHING; 2021.
- [7] Yuniarsih, Setyorini M. Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan. *J Manag Bus Appl* 2020;1:101–10.
- [8] Liana Y. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sos)* 2020;17:316–26.
- [9] Fajar A, Remmang H, Menne F. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indones J Bus Manag* 2020;2:2–7. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174>.
- [10] Kresmawan GAP, Kawiana IGP, Mahayasa IGA. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Manag Bus J* 2021;3:75–84. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.75-84>.
- [11] Albertho MF, Ibrahim MBH, Idrus A, Sonjaya yaya. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *J Bus Manag Res* 2020:619–30.