

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EKA MAS REPUBLIK PEKANBARU

Vilano Putra, Sulistyandari, Yuslim

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 190304359@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi relative kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Era globalisasi menciptakan sebuah dunia tanpa batas dan membuat perubahan yang sangat besar dalam kehidupan manusia, mulai dari aspek politik, hukum, ekonomi, sosial, budaya, dan termasuk pada kehidupan pada sebuah organisasi (Astomo, 2021). Perubahan lingkungan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi mendorong mereka untuk terus berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka. Salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas organisasi adalah keberadaan sumber daya manusia yang sering disebut sebagai modal manusia atau *human capital*. Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, maka akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan solid (Saluy and Treshia, 2018).

Untuk menciptakan kinerja yang baik harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan, meningkatkan

kemampuan dan keterampilan secara optimal, definisi kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan agar mencapai hasil yang diharapkan. Definisi ini juga menekankan peran dan fungsi individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan adalah suatu proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan, kemudian kinerja didalam perusahaan berupa proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas pekerjaan (Rizaldi and Suryono, 2015).

Sesuatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi suatu perusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan, pada perusahaan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru terdapat seluruh karyawan ikut berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan. PT. Eka Mas Republik berlokasi Jl. Jendral Sudirman No.3A, Ruko Sudirman Business Central No 11A, Kota Pekanbaru, adalah merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa penyediaan internet dan tv berbayar. Karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapatkan *training* dari dalam maupun diluar perusahaan, akan tetapi *training* saja tidak cukup jika tidak disertai oleh disiplin yang baik dalam bekerja maupun sikap konsisten dalam mempertahankan performa kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat permasalahan yang teridentifikasi di PT. Eka Mas Republik Pekanbaru yang melibatkan *Area sales manager* dan beberapa karyawan terkait kinerja. Salah satu masalah yang ditemukan adalah kurangnya kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hasil pekerjaan yang dihasilkan juga belum optimal, terutama terkait komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka yang tidak mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menghambat kinerja PT. Eka Mas Republik Pekanbaru di masa depan. Selain itu, terdapat rendahnya inisiatif karyawan, di mana beberapa karyawan tidak memiliki motivasi untuk membantu menyelesaikan tugas yang belum dikerjakan oleh rekan kerja satu divisi mereka. Akibatnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru bahwa karyawan sering mendapatkan teguran dari atasan dikarenakan masih banyaknya area yang kurang *penetrasi* dan masih banyaknya pelanggan yang sering telat melakukan pembayaran, hasil ini semakin menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru memang belum maksimal. Kinerja karyawan yang kurang maksimal akan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu diantaranya lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan disiplin kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan lebih ditekankan kepada kualitas maksimal dan kuantitas dalam mencapai target. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Daulay et al., 2019) jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut pendapat (Ria, 2020) adalah mencakup hubungan kerja yang terbentuk di organisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Adapun menurut Hendri (2012) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja antara atasan dengan rekan kerja atau bawahan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang secara langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Jufrizen, 2016).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua

peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Setyawati *et al.*, 2018).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fahraini & Syarif, 2022).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru yang berjumlah 60 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 60 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	50
		Perempuan	10
		Jumlah	60
2	Usia	20-25 Tahun	45
		26-35 Tahun	15
		>35 Tahun	-
		Jumlah	60
3	Pendidikan terakhir	SMA	40
		D3	15
		S1	5

		S2	
	Jumlah		60
4	lama kerja di PT.	< 1 Tahun	27
	Eka Mas Republik	1- 5 Tahun	33
	Pekanbaru	6-10 Tahun	-
		> 10 Tahun	-
	Jumlah		60

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Dari hasil pengelahan hasil kuesioner didapatkan karakteristik responden karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 50 orang (83,3%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 10 orang (16,7%) responden berjenis kelamin perempuan, dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki lebih banyak ketimbang tenaga perempuan.
2. Berdasarkan usia responden terdapat 45 orang (75%) berumur 20-25 tahun dan 15 orang (25%) berumur 26-35 tahun, hasil menunjukan lebih banyak usia 20-25 tahun dikarenakan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru membutuhkan generasi muda yang dapat memanfaatkan teknologi dalam menjalankan pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 40 orang (66,6%) responden tamatan SMA, 15 orang (25%) responden D3 dan 5 orang (8,4%) responden S1. Hasil menunjukan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA sederajat.
4. Berdasarkan lama kerja di PT. Eka Mas Republik Pekanbaru terdapat 27 orang (45%) responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun dan 33 orang (55%) responden yang telah bekerja 1-5 tahun. Hasil menunjukan lebih banyak responden yang telah bekerja 1-5 tahun.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Non Fisik	60	17	45	37.20	7.739
Kompensasi	60	22	60	45.23	10.799
Disiplin Kerja	60	28	60	51.08	9.850
Kinerja	60	32	60	51.93	7.908
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

1. Lingkungan Kerja Non Fisik.
Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 17, nilai *maximum* 45 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 37,20 dengan standar deviasi 7,739. Dari Nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja non fisik

menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi

2. Kompensasi.

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 22, nilai *maximum* 60 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 45,23 dengan standar deviasi 10,799. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi kompensasi rasa menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Disiplin Kerja.

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai *maximum* 60 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 51,08 dengan standar deviasi 9,850. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 32, nilai *maximum* 60 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 51,93 dengan standar deviasi 7,908 nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja s menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data

Tabel 3 Uji Validitas

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,918	0,2564	Valid
X1.2	0,937	0,2564	Valid
X1.3	0,921	0,2564	Valid
X1.4	0,879	0,2564	Valid
X1.5	0,877	0,2564	Valid
X1.6	0,937	0,2564	Valid
X1.7	0,910	0,2564	Valid
X1.8	0,935	0,2564	Valid
X1.9	0,923	0,2564	Valid
X2.1	0,728	0,2564	Valid
X2.2	0,734	0,2564	Valid
X2.3	0,768	0,2564	Valid
X2.4	0,901	0,2564	Valid
X2.5	0,816	0,2564	Valid
X2.6	0,855	0,2564	Valid
X2.7	0,898	0,2564	Valid

X2.8	0,831	0,2564	Valid
X2.9	0,838	0,2564	Valid
X2.10	0,828	0,2564	Valid
X2.11	0,786	0,2564	Valid
X2.12	0,817	0,2564	Valid
X3.1	0,854	0,2564	Valid
X3.2	0,839	0,2564	Valid
X3.3	0,912	0,2564	Valid
X3.4	0,945	0,2564	Valid
X3.5	0,953	0,2564	Valid
X3.6	0,868	0,2564	Valid
X3.7	0,930	0,2564	Valid
X3.8	0,931	0,2564	Valid
X3.9	0,905	0,2564	Valid
X3.10	0,915	0,2564	Valid
X3.11	0,895	0,2564	Valid
X3.12	0,829	0,2564	Valid
Y1	0,830	0,2564	Valid
Y2	0,802	0,2564	Valid
Y3	0,871	0,2564	Valid
Y4	0,899	0,2564	Valid
Y5	0,675	0,2564	Valid
Y6	0,806	0,2564	Valid
Y7	0,861	0,2564	Valid
Y8	0,866	0,2564	Valid
Y9	0,878	0,2564	Valid
Y10	0,883	0,2564	Valid
Y11	0,917	0,2564	Valid
Y12	0,832	0,2564	Valid

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja memiliki R tabel 0,2564. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	RolleOfThumb	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,975	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,957	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja(X3)	0,978	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0.963	0,6	Reliabel
----------------------	-------	-----	----------

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,975, kompensasi sebesar 0,957, disiplin kerja sebesar 0,978 dan kinerja karyawan 0,963 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.21276136
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.049
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.044	3.101
Lingkungan Kerja Non Fisik	.403	2.481
Kompensasi	.443	2.258
Disiplin Kerja	.416	2.401

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser		
Model		.Sig
1	(Constant)	.022
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.507
	Kompensasi	.185

	Disiplin Kerja	.936
--	----------------	------

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.044	3.101	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.358	.115	.350
	Kompensasi	.259	.078	.353
	Disiplin Kerja	.193	.089	.241

Sumber: *Olahan Data Spss (2024)*

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,044 + 0,358x_1 + 0,259x_2 + 0,193x_3 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 17,044. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 17,044. Maka lokasi, cita rasa, dan harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian sebesar 17,044.

2. Lingkungan kerja non fisik X_1 terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik X_1 adalah 0,358 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,358 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Kompensasi X_2 terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien regresi kompensasi X_2 adalah 0,259 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,259 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. Disiplin kerja X_3 terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien regresi disiplin kerja X_3 adalah 0,193 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,193 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Tabel 9 Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.044	3.101		5.396	.000
	Lingkungan kerja non fisik	.358	.1115	.350	3.123	.003
	Kompensasi	.259	.078	.353	3.303	.002
	Disiplin Kerja	.193	.089	.241	2.182	.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan pada tabel 9 diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut.

T tabel = $n-k-1$

= $60-3-1 = 56$ dimana t tabel diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,003

Keterangan

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan . Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien lingkungan kerja non fisik adalah $3,123 > t$ tabel 2,003 dan nilai sig lingkungan kerja non fisik $0,003 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan H1 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan..
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kompensasi adalah $3,303 > t$ tabel 2,003 dan nilai sig kompensasi $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (H2 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien disiplin kerja adalah $2,182 > t$ tabel 2,003 dan nilai sig disiplin kerja $0,033 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H3 diterima Ho di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.701	4.324

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, kompensasi, disiplin kerja

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,701 atau 70,1%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka 70,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya, yaitu 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t hitung sebesar $3,123 > t \text{ tabel } 2,003$ dan nilai $\text{sig } 0,003 < 0,05$. Maka berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan sangat erat pada PT. Eka Mas Republik Pekanbaru. Dalam menjalankan tugas dengan hubungan interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja, maka meningkatkan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini didukung oleh Syarifa (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik sebagai faktor penentu kinerja karyawan, semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang diberikan maka semakin maksimal kinerja karyawan yang didapatkan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,303 > t \text{ tabel } 12,003$ dan nilai $\text{sig } 0,002 < 0,05$. Maka berarti H_0 di tolak dan H_2 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_2 diperoleh bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat pada PT. Eka Mas Republik Pekanbaru. Kompensasi yang diberikan pimpinan dan perusahaan bagi karyawannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan kompensasi ini memberikan keterikatan tersendiri bagi seorang karyawan untuk bekerja semakin lebih baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik guna pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Abdullah dan Winarno, 2022). Hasil penelitian ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Posuma (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2,182 > t \text{ tabel } 2,003$ dan nilai sig $0,033 < 0,05$. Maka berarti H_0 di tolak dan H_3 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_3 diperoleh bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat erat pada PT. Eka Mas Republik Pekanbaru. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fahraini & Syarif, 2022). Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan disiplin kerja misalnya dengan motivasi, budaya organisasi, *rewards* dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Astomo, P. (2021) 'Politik Hukum Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional Yang Responsif Di Era Globalisasi', *Masalah-Masalah Hukum*, 50(2), pp. 172–183.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', *Muhammadiyah Riau*, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', *jurnal ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di

- Pekanbaru', *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 354–363.
- Rizaldi, F. and Suryono, B. (2015) 'Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya', *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10).
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), pp. 306–324.
- Saluy, A.B. and Treshia, Y. (2018) 'Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), pp. 53–70.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business journal*, 2(1), pp. 279–287.
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), pp. 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi

- Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, pp. 488–497.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.
- Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.
- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376.
- AISYAH, S. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang*.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59–68.
- Al Hakim, R., Mustika, I., Yuliani, W., & others. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263–268.
- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282–297.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502–512.

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184–190.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Astomo, P. (2021). Politik Hukum Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional Yang Responsif Di Era Globalisasi. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(2), 172– 183.
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 67–77.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *Proceedings of Management*, 3(1).
- Damayanti, F. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Guru. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(11), 50–60.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dewi, N. K. A. P. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. S., Fauziah, F., Widiarto, J., & Sabtohadji, J. (2022). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 248–252.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja (studi pada karyawan operasional pengangkutan sampah dinas kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 8(1), 86–100.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fadli, M. S., & Ikawati, H. D. (2017). Penggunaan Multimedia Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Teknologi Pendidikan: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pembelajaran*, 2(2), 35–43.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Farida, R. D. M., Fitriani, H., Rahman, A., & Sumarno, S. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 112–123.

- Fauzi, A., Oktarina, L., & others. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Hajar, R. (2018). Implementasi penjaminan mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja madrasah: studi di mts assurur dan mts arrohman kota tasikmalaya. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(1), 89–98.
- Hardianti, S., Fauziah, F., Widiarto, J., & Sabtohadhi, J. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pemberian Reward Sebagai Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali. *Media Bina Ilmiah*, 17(4), 587–594.
- Hasibuan, A. N., Nasution, J., & Sitompul, W. S. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2).
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Priyadi, S. A. P., & others. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 46–69.
- Lestari, A., Sumual, T., & Usuh, E. (2023). Literature Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Binagogik*, 10(1), 184–198.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213.

- Makbul, M. (2021). *Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*. UIN Alauddin Makassar.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Najib, M. (2021). Kompensasi dan Kepemimpinan. *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 7(2), 158–178.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203–218.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Presilawati, F., Yusuf, Y., & Naura, F. (2023). Analisis Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millenium Pharmacon Internasional, Tbk Cabang Banda Aceh. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(2).
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Ria, B. S. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal El-Riyasah*, 11(2), 102–118.
- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(2), 162–175.
- Ritonga, S., Pasaribu, T. K., & Simatupang, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 103–116.
- Rizqiyani, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bekasi. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Kewirausahaan*, 1(4), 67–80.

- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 53–70.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136–142.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1–19.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Syarifa, L. (2023). *Analisa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Asembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME).
- Utha, R., Titop, H., & Syuhraeni, T. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Fialia Farma Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 1(2), 98–104.
- Wati, E., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 1–18.

