



Analisis Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi Purwodadi Kab. Grobogan

*Umni Atus Afifah¹, Efriyani Sumastuti², Ratih Hesty Utami³

^{1,2,3}Universitas PGRI Semarang

E-mail: umniatusafifah2000@gmail.com¹; efriyanisumastuti@upgris.ac.id²;
ratihhesty@upgris.ac.id³

Abstract

An organization must effectively maximize and enhance employee performance to achieve its objectives. Based on an observation report from PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi, complaints have been raised regarding wage and compensation issues that do not meet expectations, leading to a decline in employee motivation. This study aims to analyze the impact of compensation, work motivation, job satisfaction, work discipline, and work environment on employee performance at PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi. The population of this study consists of 198 employees, with a sample size of 133. The data analysis methods used include instrument testing, descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple regression analysis. The study's findings indicate that: 1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance (t value 3.166, sig value 0.002). 2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance (t value 8.877, sig value 0.000). 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (t value 8.877, sig value 0.000). 4) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance (t value 3.191, sig value 0.002). 5) The work environment has a positive and significant effect on employee performance (t value 2.085, sig value 0.032). 6) Collectively, these factors—compensation, work motivation, job satisfaction, work discipline, and work environment—have a positive and significant impact on employee performance (F value 67.787, sig value 0.000). This study highlights the importance of managing these factors to improve employee performance at PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi.

Keywords: *Compensation; Work Motivation; Job Satisfaction.*

Abstrak

Suatu organisasi harus dapat memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan laporan observasi di PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi, terdapat keluhan mengenai masalah upah dan kompensasi yang tidak sesuai, yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi sebanyak 198 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 133 karyawan. Metode analisis data yang digunakan mencakup uji instrumen, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,166, nilai sig 0,002). 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 8,877, nilai sig 0,000). 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 8,877, nilai sig 0,000). 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,191, nilai sig 0,002). 5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,085, nilai sig 0,032). 6) Secara simultan, faktor-faktor tersebut, yaitu kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 67,787, nilai sig 0,000). Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi.

Kata-kata Kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tuntutan supaya bisa mengoptimalkan performa seluruh pegawai. Masing-masing perusahaan tentunya memerlukan sumber daya terkhusus manusia di mana memiliki potensi di tiap bidangnya, dari segi kepemimpinan maupun dalam pemolaan tugasnya juga pemberi pengawasan di mana menjadi penentu ketercapaian tujuan dari perusahaan. Sehingga, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor di mana berpengaruh akan performa tenaga kerja, diantaranya yakni motivasi (dorongan), kompensasi, kepuasan bekerja, ketaatan bekerja beserta lingkungan kerjanya.¹ Motivasi ketika bekerja sangatlah dibutuhkan demi memberi dukungan tiap kegiatan di mana terlaksana, sebab adanya sebuah keinginan ataupun dorongan dirinya pribadi dalam meraih tujuan di mana sesuai pengharapan. Motivasi bekerja ialah sebuah keinginan ataupun dorongan di mana asalnya ada pada pribadi sendiri dalam meraih tujuan dari perusahaan tetapi tak mengabaikan kecakapan selama memenuhi keperluan.² Capaian kinerja secara maksimal pun tak bisa dilepaskan akan kompensasi di mana perusahaan sediakan bagi pegawainya. Kompensasi ialah balasan atas jasa oleh perusahaan bagi pegawainya, sifatnya bisa terkait keuangan ataupun non uang. Maknanya perusahaan senantiasa memberi balasan jasa pada semua pegawainya di mana terlibat di dalamnya. Balasan jasa di mana dibagikan termasuk komitmen perusahaan akan usaha keras di mana mereka beri pada perusahaan ketika bekerja.

Kepuasan kerja juga tergolong satu dari banyaknya penyebab terpenting dalam memperoleh hasil bekerja dengan optimal. Apabila seorang mendapat kepuasan ketika kerja tentu saja individu mengupayakan dengan maksimal serta mengerahkan seluruh kapabilitas

¹ Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional)," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 4, no. 1 (2016): 41–46.

² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Gramedia, 2015).

dirinya dalam penyelesaian pekerjaan juga tugasnya. Kepuasan bekerja ialah tingkatan senang yang dirasa individu akan pekerjaan mereka sealam berorganisasi.³ Pekerja dengan tidak memperoleh kesenangan saat bekerja tak bisa meraih tingkatan puas bekerja serta memberi efek munculnya kelakuaan ataupun sikap negatif, misalkan malas ketika penyelesaian pekerjaan. Berbanding terbalik jika pegawai mendapati kepuasan ketika kerja akan mengusahakan secara optimal melalui keahliannya di mana pegawai punyai tatkala pekerjaan diselesaikan hingga bisa menambah performa makin positif lagi.⁴

Faktor penting lainnya yang dapat menjadi faktor keberhasilan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Murdiyanto, dampak lainnya di mana mampu mempertahankan dan meningkatkan performa tenaga kerja yakni lewat tunjangan suasana tempatnya bekerja si mana memberi kesenangan, sebab bekerja dengan suasana tempat baik senantiasa memberi kepositifan dampak di mana diartikan mampu memberi perbaikan moral kerjanya pegawai.⁵ Kondisi tersebut diakibatkan saat bekerja kondisinya senang juga semangat hingga berakhir pada meningkatnya performa pekerja. Sedarmayanti berpendapat jika suasana tempat bekerja ialah segala perkakas serta materi di mana dihadapi, suasana sekitaran inndividu bekerja, cara kerja juga aturan bekerjanya dari segi individual juga kelompok.⁶

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Abd. Mukhid, pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian atau analisis yang berfokus pada pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk angka atau statistik.⁷ Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap karyawan PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi Purwodadi, Kabupaten Grobogan. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 198 orang. I Ketut Swarjana menyatakan

³ Deni Candra Purba, Victor P.K. Lengkong, dan Sjendry Loindong, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 841–850, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911>.

⁴ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1 (2019): 21–30, <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/view/2080>.

⁵ Agus Murdiyanto, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah," *TEMA: Telaah Manajemen* 9, no. 1 (2012): 12–28, <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/3131>.

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Refika Aditama, 2015).

⁷ Abd. Mukhid, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, ed. Sri Rizqi Wahyuningrum (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2021).

bahwa populasi penelitian merupakan kelompok atau keseluruhan objek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian.⁸ Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin, yang menghasilkan 133 responden sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner yang disebarakan kepada sampel yang telah ditentukan. Menurut Gagah Daruhadi dan Pia Sopiati, pengumpulan data adalah proses mengumpulkan informasi atau data yang relevan dari berbagai sumber untuk keperluan analisis, penelitian, atau pengambilan keputusan.⁹ Kuesioner ini dirancang untuk mengukur berbagai variabel yang relevan dengan penelitian. Sebelum digunakan dalam analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel dengan tepat dan konsisten.

Setelah data terkumpul, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden secara umum. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal, uji linieritas untuk memeriksa hubungan antara variabel independen dan dependen, serta uji multikolinieritas untuk mendeteksi adanya korelasi antarvariabel independen yang dapat mempengaruhi hasil analisis.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi ganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji f untuk menguji pengaruh simultan antara variabel-variabel, serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Melalui tahapan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap karyawan PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi.

⁸ I Ketut Swarjana, *Populasi-Sampel, Teknik Sampling dan Bias dalam Penelitian*, ed. Erang Risanto, Edisi 1. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022), https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

⁹ Gagah Daruhadi dan Pia Sopiati, "Pengumpulan Data Penelitian," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, no. 5 (2024): 5423–5443, <https://journal-nusantara.id/index.php/J-CEKI/article/view/5181>.

HASIL

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.¹⁰ Hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai $pvalue < 0,05$. Artinya seluruh item pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.¹¹ Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari seluruh itm pertanyaan $> 0,60$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner terkait variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam penlitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi ini bertujuan agar mengukur seberapa jauh kesanggupan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.¹² Uji koefisien determinasi (R^2) pada model regresi sebesar 0,727 ini berarti kontribusi variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 72,7% sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi variabel lain di luar model

Uji F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indenpenden atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.¹³ Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 67,787 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja,

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2019), 168.

¹¹ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi 5. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018).

kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara silmutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Gala Mandiri Abadi Purwodadi Grobogan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai angka t_{hitung} dengan besaran 3,166 serta angka signifikan senilai $0,002 < 0,05$, keadaan itu mengartikan jika kompensasi mendapat kepositifan pengaruh serta signifikan akan performa pekerja. Perolehan telitian sependapat akan apa yang Zulfanni dan Nugraha teliti, memperlihatkan bahwasanya kompensasi memegang pengaruh positif juga memiliki signifikansi performa pekerja (0,000).¹⁴ Seandainya akan telitian Widayat, Bukhori dan Karnawati, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif juga memiliki signifikansi pada performa karyawan (0,000).¹⁵

Sesuai yang Jemani dan Erawati teliti, menyatakan bahwa kompensasi nantinya mendorong timbulnya dampak signifikan akan meningkatnya performa tenaga kerja.¹⁶ Kompensasi yang memadai juga subjektif mendorong karyawannya untuk menyelesaikan kerjanya makin baik lagi, membagikan kontribusinya dengan besar lagi, serta memperlihatkan dedikasinya di mana sangatlah tinggi untuk tiap tugasnya.

Kompensasi memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹⁷ Hal ini dikarenakan pemberian dan pengaturan kebijakan kompensasi yang tepat dapat menjadi dorongan pekerja untuk menambah tingkatan performanya. Oleh karenanya untuk meraih performa dengan optimum tentunya perusahaan harus memberikan daya penggerak seperti pemberian gaji, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif maupun kesempatan

¹⁴ Isnia Zulfanni dan Hari Susanta Nugraha, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Besar Semarang," *JiAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 10, no. 1 (2021): 772–780, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/29787>.

¹⁵ Bima Satrya Widayat, Mohammad Bukhori, dan Tin Agustina Karnawati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (2023): 17–26, <https://ejurnal.stimibjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/view/381>.

¹⁶ Kristianus Ronaldo Jemani dan Teguh Erawati, "Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI," *Jurnal Kajian Bisnis* 28, no. 1 (2020): 51–70, <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/38>.

¹⁷ Dhafa Herlambang Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, dan Teguh Prasetyo, "Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi," *Jupiman: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 3, no. 4 (2024): 116–131, <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/4630>.

berkarir agar karyawan bersemangat dalam pekerjaan sehingga mampu menambah tingkatan performanya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Gala Mandiri Abadi Purwodadi Grobogan

Perolehan telitian memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai angka t_{hitung} senilai 3,861 serta angka signifikan senilai $0,000 < 0,05$, kondisi tersebut diartikan jika motivasi kerja memiliki pengaruh positif juga signifikansinya pada performa pekerja. Perolehan telitian tersebut menyesuaikan bersamaan telitian Zulfanni dan Nugraha, bahwasanya motivasi (dorongan) bekerja memberi pengaruh positifnya serta signifikansi atas performa pegawai (0,000).¹⁸ Sejalan dengan telitian Melati dan Kharismasyah, memperlihatkan bahwa motivasinya bekerja berpengaruh positif serta mempunyai signifikansi atas performa pekerja (0,000).¹⁹

Seseorang karyawan yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan mampu mencapai kinerjanya.²⁰ Pekerja merasakan bahwasanya keahlian juga prestasinya diterima serta dihormati lewat pembagian peluang dalam perkembangan karier, individu berkecenderungan sangat terdorong dalam kerja kerasnya serta kecerdasan.²¹ Peristiwa tersebut bisa direfleksikan untuk membagi tingkatan kualitas bekerja, kuantitas bekerja, tepatnya waktudalam penyelesaian tugasnya, juga perilaku positif atas kerjaan beserta organisasi.

Hasil penelitian di mana dilaksanakan searah dengan teori Supriyadi, kemauan bekerja yakni hal di mana mendukung karyawan (bisa bermula pada dirinya ataupun luaran dirinya karyawan), akibatnya karyawan mempunyai gairah, kehendak dan ambisi yang besar dengan membagikan dedikasi besar untuk capaian tujuan supaya berhasil. Maka dari itu, seseorang bertindak dan semangat bekerja karena ada dorongan yang berakar pada diri pribadi yakni demi kebutuhannya serta kepuasannya yang nantinya untuk mencapai tujuan terpenuhi.²²

¹⁸ Zulfanni dan Hari Susanta Nugraha, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Besar Semarang."

¹⁹ Liferia Elok Melati dan Alfato Yusnar Kharismasyah, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus of Control, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga," *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 6 (2022): 803–801, <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/179>.

²⁰ Elshanty Setyawati, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung" (Universitas Sangga Buana, 2024).

²¹ Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, dan Teguh Prasetio, "Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi."

²² Setyawati, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung."

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Gala Mandiri Abadi Purwodadi Grobogan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai angka t_{hitung} besarnya $8,877 > t_{tabel} 1,97882$ serta angka signifikannya senilai $0,000 < 0,05$, kondisi inilah berarti jika kepuasan bekerja membagikan pengaruh positifnya juga signifikansi pada performa pegawai. Perolehan telitian tersebut sependapat dengan telitian Riza dan Fazri, menunjukkan bahwa diketahui pengaruh kepuasan bekerja terhadap performa tenaga kerja positif dan signifikan (0,000).²³ Berikutnya penelitian sejalan juga ditemukan dari telitian Paparang, Areros dan Tatimu, menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh kepuasan bekerja terhadap performa tenaga kerja positif dan signifikan (0,047).²⁴

Menurut Hasibuan, kepuasan bekerja tergolong emosional perilaku di mana cinta juga senang akan kerjanya. Puasnya rasa di mana menjadi keinginan moral, kedisiplinan serta pencapaian kerjanya memberi dorong teraihnya sasaran menyesuaikan keinginan tiap organisasi.²⁵ Pengukuran kepuasan bisa dijalankan lewat puasnya bekerja di mana dilaksanakan, ganti rugi ataupun karir berjenjang di mana didapati, pun suasana bekerja juga koneksi antar teman bekerja.²⁶

Bangun mengungkap jika kepuasan bekerja berguna juga membagi pengaruhnya dalam memberikan tingkatan antusiasme bekerja serta keproduktifan. Karyawan dengan perasaan puas atas kerjanya spontan mengupayakan mampu bekerja secara maksimum ketika penyelesaian kerjaan, sedangkan pekerja di mana tak mendapati perasaan puas tatkala kerja tak akan mampu meraif derajat puas selama kerja serta mampu mengakibatkan kemunculan perbuatan buruk, misalkan malas saat pengerjaan tugas.²⁷

²³ Faisal Riza dan Andang Fazri, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi," *Mankeu: Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 12, no. 4 (2023): 1086–1100, <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/24783>.

²⁴ Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, dan Ventje Tatimu, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado," *Productivity* 2, no. 2 (2021): 119–123, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>.

²⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

²⁶ Novalita Silalahi dan Wilson Bangun, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Maranatha* 19, no. 2 (2020): 115–126, <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/2264>.

²⁷ Rudi Gunawan dan Ni Made Suci, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Coco Bali Fiber," *Bisma: Jurnal Manajemen* 8, no. 2 (2022): 455–461, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39855>.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Gala Mandiri Abadi Purwodadi Grobogan

Telitian memperoleh jika kedisiplin bekerja mendapati angka t_{hitung} sebesar 3,191 > t_{tabel} 1,97882 serta angka signifikannya senilai $0,002 < 0,05$, keadaan tersebut diartikan bahwa disiplin bekerja memiliki pengaruh positif juga mempunyai signifikansi akan performa tenaga kerja. Perolehan telitian itu seiring akan telitian Tanjung dan Rasyid, memperlihatkan jika disiplin bekerja memberi pengaruh positif juga memiliki signifikansi pada performa tenaga kerja (0,003).²⁸ Sejalan dengan penelitian oleh Salsabila dan Suhartono, memperlihatkan bahwasanya disiplin bekerja memberi pengaruh positif serta memiliki signifikansi pada performa tenaga kerja (0,000).²⁹

Kedisiplin bekerja menjadi dampak atas performa individu. Umumnya kedisiplin bekerja tujuannya demi tercipta sebuah keadaan penuh keteraturan, ketertiban, serta terlaksananya kerjaan bisa terjadi menyesuaikan perencanaan sebelumnya. Tingginya kedisiplinan individu saat taat akan seluruh tetapan aturan, pelaksanaannya ketika kerja mampu menutup rasa ingin di mana telah menjadi ketetapan.³⁰ Supaya performa pekerja bertambah memerlukan kedisiplin selama kerja.³¹

Ketika pekerja patuh aturan perusahaan selayaknya wujud perbuatan disiplin hingga nanti menimbulkan dampak akan bertambahnya performa terkhusus ketika ingin mencapai target perusahaan juga tepatnya masa selesainya kerjaan.³² Hingga perusahaan berkewajiban memperkuat disiplin keseluruhan pekerja agar performa mereka bisa makin bertambah.³³ Jika perusahaan dengan pekerja disiplin yajbi optimalisasi berwujud pentaatan aturan di perusahaan, mengakibatkan performa pekerja terdukung dengan optimalnya.³⁴

²⁸ Adetia Azmi Tanjung dan MHD Andi Rasyid, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV," *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 49–59, <https://jurnalgrahakirana.ac.id/index.php/JMEB/article/view/78>.

²⁹ Husvira Salsabila dan Irwan Suhartono, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera," *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation* 2, no. 1 (2024): 393–403, <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/597>.

³⁰ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Edisi 1. (Yogyakarta: Laksana, 2019).

³¹ Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat, "Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam," *Journal of Applied Managerial Accounting* 1, no. 2 (2017): 150–156, <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/500>.

³² Kristin Juwita dan Nanda Rizky Permatayuny, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi* 14, no. 2 (2021): 88–95, <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas/article/view/1823>.

³³ Gunawan dan Ni Made Suci, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Coco Bali Fiber."

³⁴ Silalahi dan Wilson Bangun, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan."

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Gala Mandiri Abadi Purwodadi Grobogan

Perolehan telitian memperlihatkan bahwasanya lingkungan atau suasana bekerja mempunyai angka t_{hitung} senilai $2,085 > t_{tabel}$ $1,97882$ serta angka signifikan senilai $0,032 < 0,05$, kondisi tersebut diartikan jika suasana bekerja memiliki pengaruh positif dan mempunyai signifikansi pada performa pekerja. Telitian memperoleh kesesuaian dengan Ulhaq dan Wahyuni, memperlihatkan bahwasanya suasana bekerja memberi pengaruh positif juga signifikansi pada performa tenaga kerja $(0,016)$.³⁵ Sejalan dengan penelitian oleh Rosminah, memperlihatkan jika suasana bekerja memberi pengaruh positif juga memiliki signifikansi pada performa tenaga kerja $(0,010)$.³⁶

Suasana bekerja penting diberi perhatian pada sebuah perusahaan, walaupun lingkungan bekerja tak menjalankan mekanisme produksi pada sebuah perusahaan. Suasana bekerja memiliki pengaruhnya secara langsung atas seluruh tenaga kerja di mana menjalankan kerjaan dengan rangka terlaksanakannya pengoperasian perusahaan, sebab suasana tempat bekerja perannya vital untuk pekerja demi kemudahan terselesaikannya tugas dilaksanakan secara efisien juga efektif.³⁷ Pada kejadian tersebut penyebab suasana kerjanya terbagi atas kebersihan, kondisi tempat bekerja, koneksi bersama rekan kerjanya, serta ketersediaan sarana bekerja di mana mereka perlu.

Tempat bekerja serta peletakan tatanan tempatnya bekerja memiliki pengaruh positif akan tingkat performa tenaga kerja saat bekerja.³⁸ Tempat bekerja di mana ketidaksesuaian furnitur, ventilasi kurang, ketidaktepatan cahaya, kebisingan secara berlebih, tindakan keselamatan yang kurang memadai serta belum cukupnya alat untuk melindungi dirinya membuat rentan pada penyakit sebab pekerjaan serta membuat impak dalam performa pekerja. Pandangan Widiana dan Heryanda, tempat bekerja ataupun posisi bekerja di mana

³⁵ Maulana Dhiya Ulhaq dan Dewi Urip Wahyuni, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 12, no. 12 (2023): 1–16, <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5685>.

³⁶ Rosminah, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa" (Universitas Negeri Makassar, 2021).

³⁷ Ulhaq dan Dewi Urip Wahyuni, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan."

³⁸ Lince Siringoringo et al., "Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi: Sebuah studi tentang Kinerja Kerja Karyawan," *YUME: Journal of Management* 5, no. 3 (2022): 273–281, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/2724>.

membagikan rasa nyaman untuk memotivasi performa pekerja. Semakin suasana lokasi kerja baik mengakibatkan makin baik pula performayang dihasilkan tenaga kerja.³⁹

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Gala Mandiri Abadi Purwodadi Grobogan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $67,787 > F_{tabel}$ sebesar 2,29 lewat angka signifikan senilai $0,000 < 0,05$. Perolehan itu mengartikan bahwasanya variable bebasnya (kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin bekerja serta lingkungan bekerja) dengan silmutan memiliki kepositifan pengaruh juga mempunyai signifikansi atas performa pegawai. kontribusi variabel kompensasi, motivasi kerja, puanya pekerja, disiplin bekerja serta suasana bekerja mempengaruhi variabel performa pegawai besarnya 72,7% sedang selebihnya dengan total 27,3% diakibatkan variable lainnya dari model luar.

Perolehan telitian tersebut searah akan telitian Fernanda bahwa kompensasi, kepuasan kerja, motivasi bekerja mempunyai kepositifan pengaruh akan performa tenaga kerja untuk UMKM desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Situasi tersebut terbukti atas angka F_{hitung} (38,054) jauh besar dibanding F_{tabel} (2,45), serta angka signifikansi cenderung kecil kisaran 0,05 yakni 0,006.⁴⁰ Telitian Yuningsih, Tikaromah dan Ahyar pun searah dengan telitian, menunjukkan bahwa pengaruh simultan lingkungan kerja, disiplin bekerja serta motivasi bekerja akan performa tenaga kerja pada angka signifikansi dengan sinkron terhadap Y besarnya 0,000 F_{tabel} 2,758, hingga bisa didapati H_0 ditolak dan H_a diterima.⁴¹

Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja yakni perolehan bekerja lewat kuantitas juga kualitas di mana dapat dirai seseorang pegawai saat menjalankan tugas berdasar akan tanggungjawab di mana mereka emban.⁴² Bayak faktor di mana mapu membagi pengaruhnya performa pekerja. meliputi kompensasi, motivasi, kepuasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan faktor yang dapat memberikan

³⁹ I Kadek Widiana dan Komang Krisna Heryanda, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5, no. 1 (2023): 132–139, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/58941>.

⁴⁰ Rahadian Fernanda dan Endra Murti Sagoro, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta," *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* 5, no. 2 (2016): 81–95, <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/11727>.

⁴¹ Nining Yuningsih, Oom Tikaromah, dan Khairul Ahyar, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Kental: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital* 1, no. 1 (2024): 13–25, <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/kental/article/view/1851>.

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015).

pengaruhnya signifikan atas performa tenaga kerja atas sebuah kelompok. Saat pekerja merasakan dinilai dengan adilnya serta kewajaran akan dedikasinya serta usahanya, kondisi tersebut bisa membagi impuls supaya kerja dengan baik lagi serta meraih tujuan baiknya perusahaan.

Motivasi ialah sebab kunci pada penciptaan puasny bekerja di mana menimbulkan efek dalam performa pekerja. Ditemukannya motivasi membuat pekerja mendapati antusias menjulang pada pengerjaannya, berbanding terbalik apabila tak ditemukan keinginan akibatnya pekerja tak bisa membagi semangatnya untuk kerja hingga pekerja tak meninggi serta kurang efektif hingga penugasan di mana dibagikan tak dilakukan dengan optimum.⁴³ Motivasi bekerja penting untuk keseluruhan pekerja, hingga perusahaan sangatlah diperlukan demi terus memberi penjagaan supaya mendorong pekerja bukan merasakan penurunan sebabnya situasi tersebut penting bagi tiap perusahaan membagikan motivasinya.

Kepuasan bekerja sebagai sebuah pengungkapan rasa maupun sikapnya individual akan kerjanya, gaji, periode promosi, relasi bersama teman bekerja, dan pengawas (supervisi) di mana didapat penerimaan sepanjang ada ataupun pekerja perusahaan.⁴⁴ Kondisi tersebut memperjelas bahwasanya ditemuinya pekerja dengan kepuasannya bekerja di mana beragam hingga pimpinan berkemampuan penghasil putusan di mana bisa menambah tingkatan kualitas pekerja dalam penugasan.⁴⁵ Kata lainnya performa pekerjaan menambah peningkatan searah bersamaan meningkatnya puasnya bekerja. Hal ini membuktikan jika makin tingginya kepuasan bekerja maka akan makin meninggi pula performa tenaga kerja.

Meirizki dan Insiatiningsih mengungkap jika kedisiplinan termasuk perbuatan kebersediaan individu dalam pemenuhan, kepatuhan, serta membagi ketaatan keseluruhan aturan di mana sudah perusahaan putuskan.⁴⁶ Dengan kedisiplinan diharapkan bisa mengakibatkan kerjaannya efisien. Kedisiplinan dalam organisasi memberi jaminan pemeliharaan tata tertibnya serta lancarnya tugas dilaksanakan, hingga dihasilkan perolehan

⁴³ Yuningsih, Oom Tikaromah, dan Khairul Ahyar, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

⁴⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁴⁵ Muhammad Arif, Muhamad Azis Firdaus, dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda, “Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 3 (2020): 445–449, <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3913>.

⁴⁶ Ella Meirizki dan Insiatiningsih, “Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul,” *JRABI: Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 3, no. 2 (2023): 417–439, <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/715>.

dengan maksimal. Sedang untuk karyawan didapatkan suasana bekerja di mana memberi kesenangan hingga bisa mempertinggi dorongan bekerja selama penyelesaian tugas.⁴⁷

Organisasi bisa dibentuk lewat koneksi baik dalam lingkungannya bekerja, kecakapan utilitas yang bijak, mensejahterakan juga perhatian organisasi pada permasalahan keamanan pekerja dikaitkan akan tingkatan efek kerjaan, bisa membagi kepuasan untuk pekerja.⁴⁸ Positifnya lingkungan bekerja terdiri akan elemen yakni budaya berorganisasi di mana penuh dukungan, koneksi pekerja dengan positif, efektifitas komunikasi, adilnya sebuah kebijakan, serta dorongan pemimpin juga teman kerjanya.⁴⁹ Saat pekerja idengarkan, dihargai juga diberdayakan selama terlaksananya tugas, pekerja mengalami kecondongan dorongan agar bekerja makin baik lagi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik perusahaan mengelola faktor-faktor tersebut, semakin tinggi pula produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengoptimalkan kelima faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya fokus pada lima variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Pendekatan yang digunakan juga murni kuantitatif tanpa wawancara mendalam atau metode kualitatif yang bisa memberikan pemahaman lebih komprehensif tentang dinamika yang ada dalam organisasi.

⁴⁷ Hafizh Zul Fahmi dan Deni Wardani, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)* 9, no. 1 (2023): 95–112, <https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/384>.

⁴⁸ Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*.

⁴⁹ Verina Dhiva Azzahra, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja sebagai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2, no. 1 (2024): 37–56, <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/511>.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar studi dilakukan di berbagai sektor industri agar hasilnya lebih general dan relevan dengan kondisi kerja yang bervariasi. Selain itu, penelitian mendatang bisa memperluas cakupan variabel dengan mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

REFERENSI

- Andayani, Nur Rahmah, dan Priskila Makian. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional).” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 4, no. 1 (2016): 41–46.
- Arif, Muhammad, Muhamad Azis Firdaus, dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda. “Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 3 (2020): 445–449. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3913>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2019.
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Azzahra, Verina Dhiva. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja sebagai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2, no. 1 (2024): 37–56. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/511>.
- Daruhadi, Gagah, dan Pia Sopiati. “Pengumpulan Data Penelitian.” *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, no. 5 (2024): 5423–5443. <https://journal-nusantara.id/index.php/J-CEKI/article/view/5181>.
- Fahmi, Hafizh Zul, dan Deni Wardani. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)* 9, no. 1 (2023): 95–112. <https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/384>.
- Fernanda, Rahadian, dan Endra Murti Sagoro. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta.” *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* 5, no. 2 (2016): 81–95. <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/11727>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Gunawan, Rudi, dan Ni Made Suci. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan pada CV. Coco Bali Fiber.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 8, no. 2 (2022): 455–461. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39855>.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Edisi 1. Yogyakarta: Laksana, 2019.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Jemani, Kristianus Ronaldo, dan Teguh Erawati. “Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI.” *Jurnal Kajian Bisnis* 28, no. 1 (2020): 51–70. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/38>.
- Juwita, Kristin, dan Nanda Rizky Permatayuny. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi* 14, no. 2 (2021): 88–95. <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas/article/view/1823>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Meirizki, Ella, dan Insiatiningsih. “Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul.” *JRABI: Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 3, no. 2 (2023): 417–439. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/715>.
- Melati, Lifera Elok, dan Alfato Yusnar Kharismasyah. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus of Control, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga.” *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 6 (2022): 803–801. <https://jurnal.universitaspurtribangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/179>.
- Mukhid, Abd. *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Diedit oleh Sri Rizqi Wahyuningrum. Surabaya: Jakad Media Publishing, 2021.
- Murdiyanto, Agus. “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah.” *TEMA: Telaah Manajemen* 9, no. 1 (2012): 12–28. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/3131>.
- Paparang, Natalia C. P., William A. Areros, dan Ventje Tatimu. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.” *Productivity* 2, no. 2 (2021): 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>.
- Prasetyo, Ery Teguh, dan Puspa Marlina. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1 (2019): 21–30. <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/view/2080>.
- Purba, Deni Candra, Victor P.K. Lengkong, dan Sjendry Loindong. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 1 (2019): 841–850. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911>.
- Riza, Faisal, dan Andang Fazri. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1

- Jambi.” *Mankeu: Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 12, no. 4 (2023): 1086–1100. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/24783>.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2015.
- Rosminah. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.” Universitas Negeri Makassar, 2021.
- Salsabila, Husvira, dan Irwan Suhartono. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutura.” *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation* 2, no. 1 (2024): 393–403. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/597>.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama, 2015.
- Setyawati, Elshanty. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.” Universitas Sangga Buana, 2024.
- Silalahi, Novalita, dan Wilson Bangun. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Maranatha* 19, no. 2 (2020): 115–126. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/2264>.
- Siringoringo, Lince, Sjamsul Rijal, Heslina, Hardiani, dan Abdul Rajab. “Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi: Sebuah studi tentang Kinerja Kerja Karyawan.” *YUME: Journal of Management* 5, no. 3 (2022): 273–281. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/2724>.
- Swarjana, I Ketut. *Populasi-Sampel, Teknik Sampling dan Bias dalam Penelitian*. Diedit oleh Erang Risanto. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022. https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Tanjung, Adetia Azmi, dan MHD Andi Rasyid. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV.” *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 49–59. <https://jurnalgrahakirana.ac.id/index.php/JMEB/article/view/78>.
- Ulhaq, Maulana Dhiya, dan Dewi Urip Wahyuni. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 12, no. 12 (2023): 1–16. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5685>.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Widayat, Bima Satrya, Mohammad Bukhori, dan Tin Agustina Karnawati. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (2023): 17–26. <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/view/381>.
- Widiana, I Kadek, dan Komang Krisna Heryanda. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.” *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5, no. 1 (2023): 132–139. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/58941>.
- Wisanggeni, Dhafa Herlambang, Daffa Dwi Saputra, dan Teguh Prasetio. “Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi.” *Jupiman: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 3, no. 4 (2024): 116–131. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/4630>.

- Yuningsih, Nining, Oom Tikaromah, dan Khairul Ahyar. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Kental: Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis Digital* 1, no. 1 (2024): 13–25. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/kental/article/view/1851>.
- Zahara, Rizki Novriyanti, dan Hajan Hidayat. “Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam.” *Journal of Applied Managerial Accounting* 1, no. 2 (2017): 150–156. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/500>.
- Zulfanni, Isnia, dan Hari Susanta Nugraha. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Besar Semarang.” *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 10, no. 1 (2021): 772–780. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/29787>.