

PAPER NAME

Arif R - Jurnal.docx

AUTHOR

Arif Riziq

WORD COUNT

4906 Words

CHARACTER COUNT

32442 Characters

PAGE COUNT

17 Pages

FILE SIZE

101.3KB

SUBMISSION DATE

Sep 18, 2023 1:14 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 18, 2023 1:15 PM GMT+7**● 25% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database
- Manually excluded sources

56

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAMBAK ROBIL DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI
KABUPATEN SITUBONDO**

Arif Riziq arifriziq06@gmail.com Universitas Abdurachman Saleh Situobndo	Lusiana Tulhusnah lusiana@unars.ac.id Universitas Abdurachman Saleh Situobndo	Ediyanto ediyanto@unars.ac.id Universitas Abdurachman Saleh Situobndo
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ABSTRACT

The role of human resource management is vital in ensuring a company's longevity by upholding and improving the caliber and efficiency of its workforce. The considerable effect of a company's requirement for impactful employees underscores the indispensability of human resources for every business. Organizations inherently possess tactics that impact both their own functioning and their staff. This study aims to scrutinize and validate the impact of human resource management strategies on enhancing employee performance at PT. Tambak Robil. The research encompasses all PT. Tambak Robil employees situated in Situbondo Regency. The sampling method employed is non-probability sampling using the exhaustive sample approach. Analyzing data and assessing hypotheses in this study are conducted using the Smart PLS 3.0 software (Partial Least Squares) alongside a Structural Equation Model.

The outcomes of hypothesis testing through the Smart PLS 3.0 application demonstrate that the work environment exerts a noteworthy and positive impact on work discipline, while compensation also significantly bolsters work discipline. Additionally, the work environment substantially contributes to performance improvement, whereas compensation shows a negligible and unfavorable association with performance. Notably, work discipline prominently enhances performance. The results from the indirect effects analysis via Smart PLS 3.0 indicate that the work environment substantially enhances performance by operating through the conduit of work discipline. Similarly, compensation significantly enhances performance by channeling its influence through work discipline.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Discipline, Performance.

I. PENDAHULUAN

PT. Tambak Robil bergerak dibidang perikanan dan perairan khususnya dalam bidang budidaya udang yang terletak di pesisir pantai Situbondo bagian utara yaitu di Dusun Kayang Anyar Desa Tanjung Pecinan Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Pencapaian dalam mewujudkan tujuan perusahaan tidak serta merta berjalan

dengan mulus, sehingga kebutuhan perusahaan terhadap karyawan yang memberikan dampak sangat besar, menandakan bahwa setiap perusahaan tidak bisa bergerak tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama yang ada di perusahaan atas kelancaran jalannya kegiatan operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan

43 suatu aset penting bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompotensi tinggi dengan keterampilan dan keahlian yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari sebuah perusahaan.

Hasil observasi yang dilakukan pertama kalinya peneliti menemukan beberapa fenomena yang terjadi, yang pertama adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja PT. Tambak Robil yang berada di kawasan pesisir pantai Situbondo sangat mempengaruhi dalam melakukan kegiatan budidaya udang, lokasi yang strategis ini sangat mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena yang kedua adalah Kompensasi, pada dasarnya bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi PT. Tambak Robil tidak hanya kepada para karyawan yang memiliki prestasi kerja ataupun karena adanya lembur, akan tetapi pemimpin perusahaan selalu memberikan kompensasi yang sama kepada karyawannya dengan catatan hasil produksi udang atau laba yang didapatkan oleh perusahaan melibihi target yang telah ditentukan bersama, sehingga hal ini sangat memicu semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta untuk menghindari kecemburuan sosial antar karyawan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, disiplin kerja melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin sehingga para karyawan akan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan artinya para karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin, tepat waktu dan melakukan dengan rukun, akur dan damai. Suasana yang tenang, solid dan

tanpa ada kericuhan antar karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman kondusif sehingga mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan penuh tanggung jawab, proses produksi juga berjalan dengan maksimal. Disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula, sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan para karyawan, bahkan bisa melebihi apa yang diharapkan.

84 II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia aset penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan, akan tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten seluruh kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, sehingga perlu adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan segala suatu proses dalam menciptakan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan menganalisis, merencanakan, melaksanakan dan mengawasi serta mengontrol yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran ataupun target perusahaan. Priansa (2014:7) mendefinisikan bahwa 3 “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk 41 55 101

perusahaan adalah untuk keberlangsungan hidup perusahaan tersebut guna untuk mencapai sasaran, target dan tujuan yang telah ditetapkan bersama, menjaga kualitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus dilakukan dengan baik dan tepat agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan sehingga pemanfaatan karyawan berjalan dengan baik dan tidak sia-sia.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk menjaga kualitas dari hasil kerja para karyawan, karena lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak aman, tidak nyaman dan tidak menyenangkan akan mengganggu konsentrasi kerja para karyawan sehingga mempengaruhi para karyawan tidak bekerja secara maksimal, hal ini akan merugikan pihak perusahaan. Sunyoto (2012:43) mendefinisikan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan." Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di tempat karyawan melakukan pekerjaan yang mana kondisi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, bagi setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan menyenangkan sehingga para karyawan akan merasa betah dan tidak mudah bosan di tempat tersebut.

Indikator lingkungan kerja menurut Sutrisno (2013:118) adalah sebagai berikut:

- 1) Tempat bekerja
Tempat kerja PT. Tambak Robil sangat nyaman, bersih, dan strategis sehingga memudahkan para karyawan dalam bekerja.
- 2) Kebersihan
PT. Tambak Robil menerapkan tingkat kebersihan nomor satu sehingga para karyawan sangat menjaga kebersihan perusahaan. Kebersihan perusahaan yang terjaga ini mempengaruhi lingkungan kerja menjadi sangat nyaman dan menjadikan para karyawan betah dalam bekerja.
- 3) Pencahayaan
PT. Tambak Robil memberikan fasilitas pencahayaan yang baik sehingga para karyawan dapat dengan baik dalam bekerja.
- 4) Ketenangan
Suasana sekitar PT. Tambak Robil yang asri menciptakan suasana yang tenang, aman dan nyaman sehingga para karyawan akan merasa betah dan tidak akan mudah bosan dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Hubungan kerja
Hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan dijaga dengan baik sehingga para karyawan dan pemimpin perusahaan hidup damai dalam melaksanakan tugas masing-masing serta tidak akan adanya perselisihan antar karyawan.

Kompensasi

Pemberian kompensasi di suatu perusahaan perlu adanya perhatian khusus guna untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam bekerja karena seorang karyawan akan merasa dihargai apabila

mendapatkan kompensasi atas kinerja dan akan semakin semangat bekerja untuk mendapatkan hal yang terbaik, memotivasi karyawan dalam memenuhi target, pemberian kompensasi juga bisa meningkatkan reputasi baik bagi perusahaan di mata karyawannya, serta meningkatkan produktivitas dan performa dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Rivai (2014:714) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Kompensasi merupakan balas jasa kepada karyawan yang telah melakukan, mengerjakan, menyumbangkan kontribusi baik ide ataupun tenaga karyawan yang menguntungkan perusahaan. Pemberian kompensasi tidak hanya berupa uang, tetapi bisa juga berupa tunjangan jabatan, penghargaan dan fasilitas. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan dasar yang logis dan rasional, artinya harus sesuai dengan fakta yang ada bahwa karyawan tersebut telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan sehingga tidak menimbulkan rasa iri dari karyawan yang lain.

Indikator kompensasi menurut Samsudin (2010:189) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji dan Upah
Pemberian gaji dan upah kepada karyawan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati bersama.
- 2) Kompensasi Pelengkap
Kompensasi pelengkap berupa program pelayanan karyawannya tersedia di PT. Tambak Robil.

- 3) Tunjangan
Tunjangan yang diberikan PT. Tambak Robil kepada karyawannya berupa asuransi dan cuti.
- 4) Intensif/Bonus
Terdapat pemberian intensif kepada karyawan yang berprestasi dari PT. Tambak Robil.
- 5) Keamanan dan Kesehatan
Adanya pembinaan keamanan dan jaminan kesehatan kerja karyawan dari PT. Tambak Robil.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, pengembangan dan meningkatkan kinerja karyawan guna untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Sinambela (2017:332) bahwa “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Disiplin kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi sistem kerja suatu perusahaan, karena kedisiplinan merupakan sebuah kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mewujudkan sasaran, target dan tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut Agustini (2011:73) ada 5 indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Tingkat kehadiran
Karyawan PT. Tambak Robil selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah absen tanpa adanya keterangan yang jelas.

- 2) Tata cara kerja
Karyawan PT. Tambak Robil selalu taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
- 3) Ketaatan pada atasan
Karyawan PT. Tambak Robil taat terhadap perintah atasan.
- 4) Kesadaran bekerja
Karyawan PT. Tambak Robil memiliki kesadaran penuh terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Tanggung jawab
Karyawan PT. Tambak Robil bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dikerjakan dan bertanggung jawab terhadap fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Kinerja

Peran karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan tantangan yang harus dihadapi serta kemajuan teknologi yang semakin canggih, menuntut para karyawan untuk meningkat dan memaksimalkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan kinerja yang baik akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan, kondisi ini adalah suatu aktivitas dari perusahaan yang ditingkatkan guna untuk menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan

dalam suatu periode tertentu.” Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi ataupun perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi ataupun perusahaan tersebut.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:378) adalah sebagai berikut:

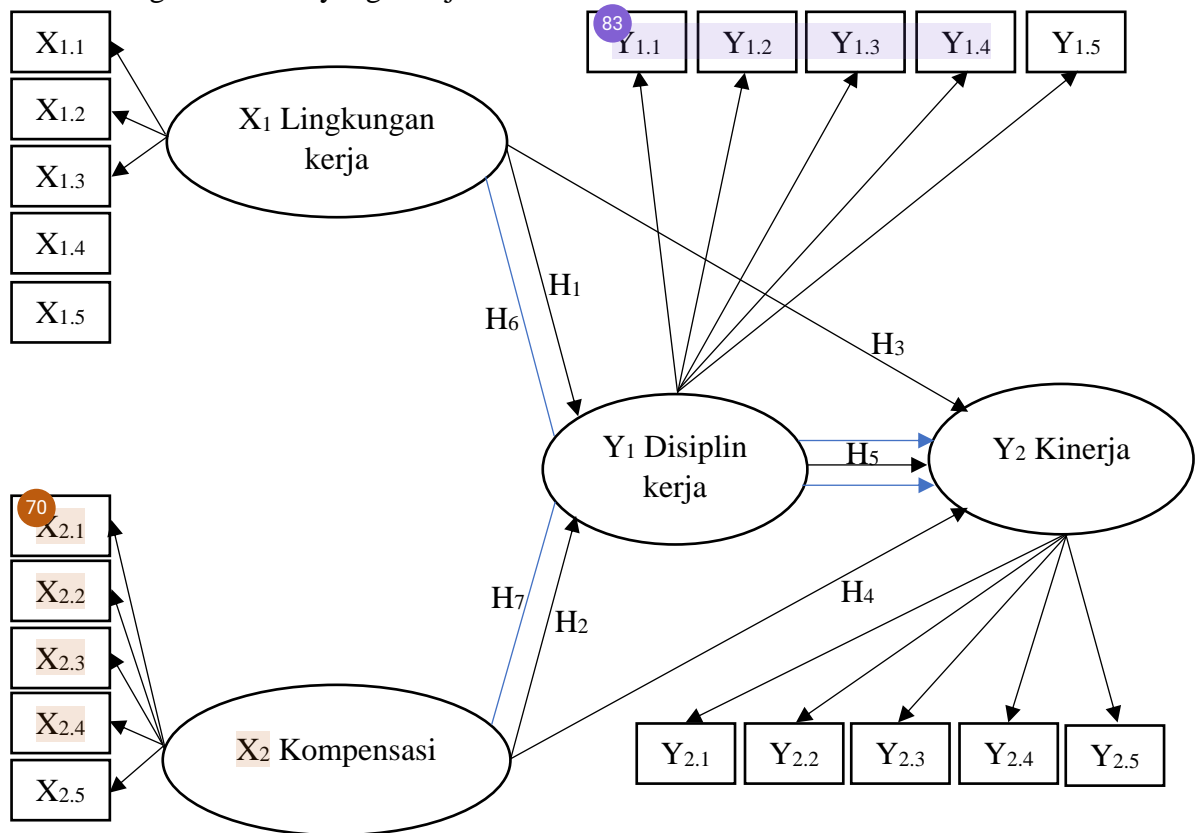
- 1) Kuantitas
Kuantitas hasil pekerjaan karyawan PT. Tambak Robil sesuai dengan target yang telah ditetapkan bersama.
- 2) Kualitas
Kualitas hasil pekerjaan karyawan PT. Tambak Robil sudah sesuai dengan standart yang telah ada.
- 3) Ketepatan waktu
Karyawan PT. Tambak Robil sudah mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 4) Efektivitas
Karyawan PT. Tambak Robil memanfaatkan waktu dan SDM dengan baik sehingga keuntungan yang didapatkan sesuai dengan kesepakatan bersama.
- 5) Kehadiran
Karyawan PT. Tambak Robil hadir sesuai dengan peraturan yang berlaku dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015:128) “Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara

variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen". Kerangka konseptual bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan indikator kerja masing-masing variabel. Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada landasan teori atau ilmu yang terkait dengan masalah yang menjadi

fokus penelitian. Maka dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Lingkungan kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan variabel terikat Kinerja (Y₂) dengan variabel *intervening* yang digunakan Disiplin kerja (Y₁). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian yang dapat dilihat dari Gambar 1 berikut ini:



29 Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;

H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

H₄ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

H₅ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja sebagai variabel *inetrvening*;

11

27

H7 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja sebagai variabel *intervening*;

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:28) “Metode penelitian manajemen adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang manajemen”. Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan dari rencana penelitian yang akan dilakukan dan akan digunakan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian.

Waktu dan Tempat

Objek pada penelitian ini bertempat di salah satu usaha rengginang PT. Tambak Robil yang terletak di Dusun Karang Anyar Desa Tanjung Pecinan Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yang dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan totalitas dari semua orang, kejadian ataupun objek yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti oleh peneliti. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Tambak Robil yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2019:62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tambak

Robil. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) mengemukakan bahwa “Teknik *non probability sampling* dengan cara total sampling atau sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Menurut Arikunto (2013:131) “Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua”.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi pustaka, kuesioner dan dokumentasi pada saat penelitian berlangsung.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian menggunakan aplikasi atau program *Smart Partial Least Square 3.0* (*Smart PLS 3.0*).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tambak Robil yang berjumlah 40 karyawan dan diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden perempuan sebanyak 13 orang sebesar 32,5 % sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang yaitu sebesar 67,5%.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen pada penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai *outer loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE), sedangkan alat analisis yang digunakan adalah program *Smart PLS* 3.0, ketentuan yang telah ditetapkan untuk nilai *average variance extracted* (AVE) $\geq 0,5$ (angka berwarna hijau) sedangkan untuk nilai *outer loading* $\geq 0,70$ (angka berwarna hijau), maka data tersebut dapat dikatakan valid. Nilai *outer*

loading pada penelitian ini untuk masing-masing indikator $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$ dan $Y_{2.5}$ yaitu lebih dari 0,7 ($> 0,7$), maka masing-masing indikator dapat dikatakan valid (angka berwarna hijau). Sedangkan hasil analisis nilai *average variance extracted* (AVE) menunjukkan di atas 0,5 (angka berwarna hijau), maka *average variance extracted* (AVE) pada uji validitas konvergen dan instrumen yang digunakan pada penelitian dapat dikatakan “Valid”.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1. Lingkungan kerja	0,619	Valid
X2. Kompensasi	0,540	Valid
Y1. Disiplin kerja	0,595	Valid
Y2. Kinerja	0,643	Valid

Uji Reliabilitas

Data dapat dikatakan reliabel jika tidak ada perubahan atau konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner. Uji reliabilitas pada penelitian ini dianalisis menggunakan program *Smart PLS* 3.0 dengan dua metode untuk menguji data yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* sesuai

dengan aturan yang telah ditetapkan pada program *Smart PLS* 3.0 dapat dikatakan *reliable* apabila nilainya $\geq 0,70$ (lebih dari 0,70). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$), dengan demikian instrumen yang digunakan pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Lingkungan kerja	0,847	Reliabel
X2. Kompensasi	0,813	Reliabel
Y1. Disiplin kerja	0,828	Reliabel
Y2. Kinerja	0,861	Reliabel

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:107) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Ketentuan dalam uji multikolinieritas apabila nilai *VIF* (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,0$ maka dikatakan tidak

melanggar asumsi klasik “Multikolinieritas”, jika nilai *VIF* (*Varians Inflation Factor*) $> 5,0$ maka dikatakan melanggar asumsi “Multikolinieritas”. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen pada penelitian ini tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi klasik “Multikolinieritas” karena nilai *VIF* (*Varians Inflation Factor*) $< 5,00$.

Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Lingkungan kerja	X ₂ . Kompensasi	Y ₁ . Disiplin kerja	Y ₂ . Kinerja
X ₁ . Lingkungan kerja			1,360	1,609
X ₂ . Kompensasi			1,360	1,643
Y ₁ . Disiplin kerja				1,805
Y ₂ . Kinerja				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah dianalisis berdistribusi secara normal atau tidak, artinya distribusi data tersebut tidak menjauhi nilai median (tengah), namun jika data tersebut menjauhi nilai tengah yang berakibat terjadinya penyimpangan data yang tinggi. Uji normalitas dianalisis menggunakan program *Smart PLS 3.0*, dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58. Hasil analisis uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator berdistribusi dengan normal.

yang telah diperoleh berdasarkan dengan nilai harapan serta apakah distribusi data dalam sampel pada penelitian mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Uji GOF pada aplikasi *Smart PLS 3.0* menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu *SRMR* (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan *NFI* (*Normed Fit Indeks*). Hasil analisis data menunjukkan bahwa yang memenuhi syarat adalah nilai *Chi-Square* sebesar 447,462 (diharapkan kecil).

Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) digunakan untuk menentukan kecocokan atau kesesuaian antara hasil pengamatan dengan frekuensi

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar nilai *R-Square* berpengaruh pada variabel dependen, apabila nilai *R-Square* berubah maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis data menunjukkan bahwa

variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempengaruhi Disiplin kerja (Y_1) sebesar 0,446 (44,6%) artinya mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sedangkan variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,741 (74,1%) artinya mempunyai pengaruh yang kuat, sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural

Menurut Sanusi (2011:186) mengemukakan bahwa, "Persamaan struktural menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen". "Inner model atau model struktural dapat dievaluasi dengan melihat stabilitas dari estimasi yang dinilai menggunakan uji t-statistik yang dilihat melalui prosedur *bootstrapping* (Ghozali & Latan, 2015:78)". Prosedur *bootstrapping* pada penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.0 yaitu dengan menganalisis *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Berdasarkan dari hasil analisis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis Smart PLS 3.0 tersebut selanjutnya dapat dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik persamaan struktural selanjutnya dapat dijabarkan pada persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1X_1 + b_2X_2 + e \\ &= 0,371X_1 + 0,396X_2 + e \\ Y_2 &= b_3X_1 + b_4X_2 + e \\ &= 0,229X_1 + (-0,005X_2) + e \\ Y_2 &= b_5Y_1 + e \\ &= 0,657Y_1 + e \end{aligned}$$

b. Persamaan Struktural (*inner model*) dengan Variabel Intervening

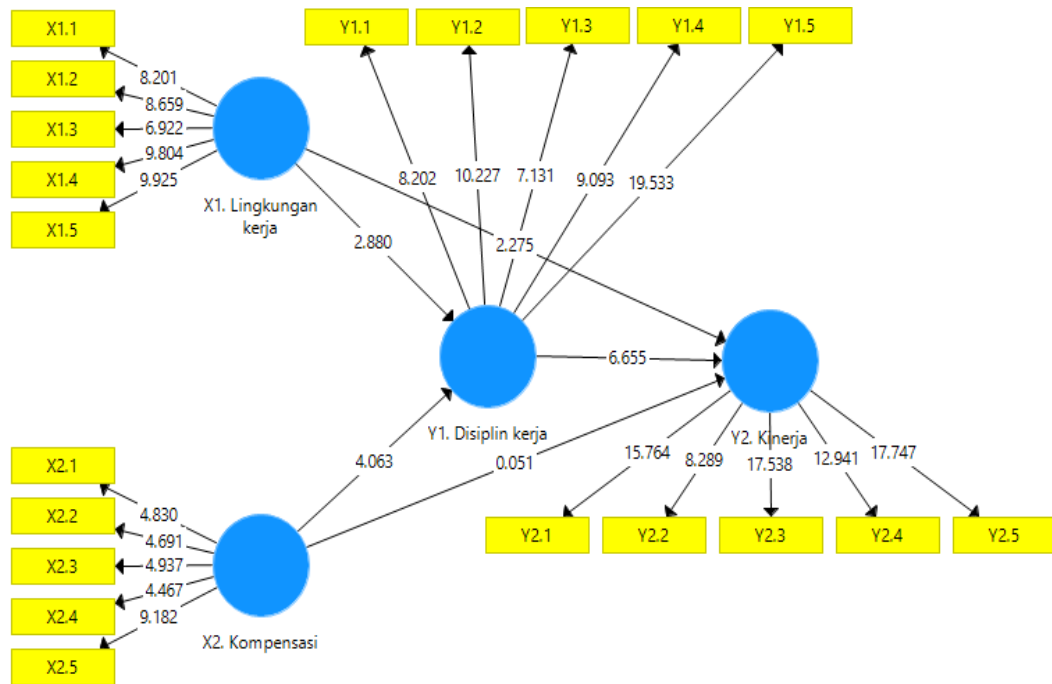
Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel *intervening* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y_2 &= b_1X_1 + b_2X_2 + b_5Y_1 + e \\ &= 0,229X_1 + (-0,005X_2) + 0,657Y_1 + e \end{aligned}$$

Uji Hipotesis Penelitian

Kriteria pengujian dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *original sample* : menunjukkan pengaruh negatif atau positif;
- b. Nilai T *Statistic* digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh. Jika nilai T *Statistic* kurang dari 1.964 (<1.964) maka tidak berpengaruh signifikan, sedangkan jika nilai T *Statistic* lebih dari/sama dengan 1.964 (≥ 1.964), maka berpengaruh signifikan
- c. Nilai P *Value* : digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh. Jika nilai P *Value* lebih besar dari 0,05 (> 5%) maka tidak berpengaruh signifikan, sedangkan jika nilai P *Value* kurang dari 0,05 ($\leq 5\%$) maka berpengaruh signifikan.



Gambar 2
Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi *Smart PLS*

Uji Hipotesis Penelitian ²² Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X₁. Lingkungan kerja -> Y₁. Disiplin kerja	0,371	0,370	0,129	2,880	0,004
X₁. Lingkungan kerja -> Y₂. Kinerja	0,299	0,286	0,132	2,275	0,023
X₂. Kompensasi -> Y₁. Disiplin kerja	0,396	0,426	0,097	4,063	0,000
X₂. Kompensasi -> Y₂. Kinerja	-0,005	-0,017	0,100	0,051	0,959
Y₁. Disiplin kerja -> Y₂. Kinerja	0,657	0,679	0,099	6,655	0,000

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O-STDEV))	P Values
X ₁ . Lingkungan kerja -> Y ₁ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja	0,244	0,253	0,104	2,346	0,019
X ₂ . Kompensasi -> Y ₁ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja	0,260	0,288	0,074	3,496	0,001

Pembahasan

Disiplin kerja pada PT. Tambak Robil menjadi tolak ukur dalam mengembangkan, meningkatkan dan mempertahankan bisnis di masa depan. Disiplin kerja dapat memainkan peran mediasi dalam efek terkait dengan Lingkungan kerja dan Kompensasi pada Kinerja, serta dapat menunjukkan relevansi antar Disiplin kerja dan Kinerja. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor seperti Lingkungan kerja dan Kompensasi dalam menentukan pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja khususnya pada PT. Tambak Robil.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y₁) dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,371), nilai *T Statistic* yaitu 2,880 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,004 (<0,05). Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis ke 1 diterima**. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan kerja karyawan,

hal ini dibuktikan dengan semakin baik Lingkungan kerja karyawan maka disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaannya semakin baik juga. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan rasa aman dan tanpa adanya tekanan para karyawan akan merasa betah dan terus bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga mendorong karyawan memiliki rasa tanggung jawab disiplin yang tinggi, namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman, aman dan banyaknya tekanan maka karyawan akan merasa malas dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga disiplin kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Inbar (2018).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis yang kedua mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,299), nilai *T Statistic* yaitu 2,275 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,023 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y₁), dengan demikian

Hipotesis ke 2 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan apabila kompensasi meningkat maka disiplin kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja karyawan akan menurun juga. Pemberian kompensasi terhadap karyawan tidak serta merta diberikan dengan cuma-cuma, akan tetapi adanya target yang dicapai perusahaan dengan tepat waktu, sehingga karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan tanggung jawab disiplin kerja yang tinggi akan dengan mudah mendapatkan kompensasi dari perusahaan, baik kompensasi finansial, tunjangan, asuransi ataupun kompensasi lainnya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang karyawan dapatkan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Maghfiroh (2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,396), nilai *T Statistic* yaitu 4,064 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima.** Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat juga meningkatkan kinerja, begitupun

sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja pada karyawan akan menurun juga. Lingkungan kerja dapat meningkat apabila tempat kerja karyawan menciptakan rasa nyaman, aman dan tanda adanya tekanan terhadap karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan potensi dan kemampuan para karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik pula akan mendorong para karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Arinta (2020).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai nilai *original sample* yaitu negatif (-0,005), nilai *T Statistic* yaitu 0,051 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,959 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.** Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka meningkatnya kompensasi tidak mempengaruhi kenaikan kinerja, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak mampu mendorong para karyawan meningkatkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan dalam penyelesaian tugas-tugas perusahaan, hal ini bisa terjadi ketika adanya karyawan yang merasa kurang mendapatkan timbal balik yang setara, ataupun disebabkan oleh keuntungan yang didapatkan perusahaan tidak sesuai target sehingga kompensasi yang diberikan

kepada karyawan sesuai dengan hasil yang didapatkan, pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut tidak dapat mempengaruhi kinerja secara langsung di perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Asmayana (2018)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

hasil uji hipotesis yang kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,657), nilai *T Statistic* yaitu 6.655 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan tidak melanggarnya karyawan terhadap peraturan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga hal tersebut menjadi bentuk tanggung jawab dalam diri karyawan. Dampaknya sangat baik yaitu akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Candra (2020)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original*

sample yaitu positif (0,244), nilai *T Statistic* yaitu 2,346 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,019 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Kondisi tempat kerja memiliki peran penting terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tanpa adanya tekanan mampu untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada karyawan sehingga segala kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga disiplin kerja para karyawan yang tinggi secara langsung akan mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Inbar (2018) dan Candra (2020).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,260), nilai *T Statistic* yaitu 3,496 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja ataupun melaksanakan

tugas tambahan sehingga menguntungkan perusahaan ini tidak lepas dari rasa disiplin yang dimiliki oleh karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian kompensasi juga dapat memacu semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja, disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut mampu mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang berkompeten. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Maghfiroh (2018) dan Candra (2020).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas yang telah dipaparkan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari seluruh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja, (H_1 diterima);
2. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja, (H_2 diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H_3 diterima);
4. Kompensasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_4 ditolak);
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H_5 diterima);

6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja, (H_6 diterima);
7. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja, (H_7 diterima).

Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, berikut ini merupakan beberapa saran yang peneliti jabarkan:

Bagi PT. Tambak Robil

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas, saran untuk PT. Tambak Robil adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Tambak Robil perlu ditingkatkan lagi pada Lingkungan kerja dengan meningkatkan Pencahayaan tempat kerja karyawan.
- b. Bagi PT. Tambak Robil perlu ditingkatkan lagi pada Kompensasi dengan meningkatkan pemberian Intensif/Bonus kepada karyawan.
- c. Bagi PT. Tambak Robil perlu ditingkatkan lagi pada Disiplin kerja dengan meningkatkan Ketaatan Pada Atasan.
- d. Bagi PT. Tambak Robil perlu ditingkatkan lagi pada Kinerja dengan meningkatkan Kualitas kerja karyawan.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil dari penelitian ini bagi Universitas dapat dijadikan dasar

untuk pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan, wawasan dan informasi maupun untuk dijadikan sivitas akademika dan studi pustaka pada penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan variabel Lingkungan kerja dan Kompensasi dalam menentukan Kinerja dengan melalui Disiplin kerja.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil dari penelitian ini untuk peneliti lainnya kedepannya dapat dijadikan sebagai suatu bahan masukan, wawasan dan informasi untuk mengembangkan fenomena-fenomena yang akan menjadi penelitian terbaru yang berhubungan dengan variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja sehingga hal tersebut dapat dikembangkan lagi lebih sempurna serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan*. Medan: Madenatera.

53 Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Renika Cipta.

34 Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

2 Ghozali, I dan Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed.)*.

Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

67 Kasmir. 2016. *“Analisis Laporan Keuangan”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

25 Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

18 Priansa, D. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

60 Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

74 Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

13 Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-3. Bandung: Alfabeta.

10 _____ . 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ . 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. 2012. ⁴² *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Pertama (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

⁷⁷ Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

- | | | |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1 | <p>Dini Dwi Damayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan L...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Vebryanti Maria Salukh, Boanerges Putra Sipayung, Dira Asri Pramita,...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Yuli Evitha, Cundo Harimurti, I Nyoman Purnaya, Resista Vikaliana. "Pe...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Femmy Wulansari -, Achmad Fauzi. "PENGARUH COACHING DAN ME...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Rina Loliyana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Wiwin Wiranti. "PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVI...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Diah Pranitasari, Wati Setianingsih, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Jonathan Giovanni, Siti Putri Umrani. "ANALISIS PENERAPAN STANDA...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pen...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

I Putu Juli Heriana, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Promosi Jabatan Da...

Crossref

<1%
- 11

Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K...

Crossref

<1%
- 12

Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan...

Crossref

<1%
- 13

Daud Royan, Eka Askafi, Imam Baehaki. "Analisis Pengembangan Karir,...

Crossref

<1%
- 14

Sri Handayani, Ahmad Soleh, Ike Wulandari. "PENGARUH MOTIVASI D...

Crossref

<1%
- 15

Ingrid Miethe. "Zum Verhältnis von Biographie- und Bewegungsforschu...

Crossref

<1%
- 16

M. Yasak Yahdillah, Edy Swasono. "Analisis Kualitas Sumber Daya Man...

Crossref

<1%
- 17

Marten Luter, Supami Wahyu Setiyowati, Doni Wirshandono Yogivaria. ...

Crossref

<1%
- 18

Elfiani Elfiani, Mursalim Umar Gani, A.M. Hasbi. "Faktor-Faktor yang M...

Crossref

<1%
- 19

Mohammad Fadli A. Himran, Hedy Vanni Alam. "Dampak Tunjangan Pr...

Crossref

<1%
- 20

PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ...

Crossref

<1%
- 21

Antonia Dewi Anggraeny, I Dewa Ayu Sri Yudhari, Gede Mekse Korri Ari...

Crossref

<1%

- 22

Ardiansyah Ardiansyah. "Pengaruh Adaptasi Pembelajaran Secara Onli...

Crossref

<1%
- 23

Azwar Anas, Ginta Ginting, Joko Rizky Widokarti. "Pengaruh Kompeten...

Crossref

<1%
- 24

Mahmud Safudin. "Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disi...

Crossref

<1%
- 25

Ni Nyoman Wulan Antari. "PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BE...

Crossref

<1%
- 26

Titin Patimah, Nita Fauziah Oktaviani. "PENGARUH KEPEMIMPINAN D...

Crossref

<1%
- 27

Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FA...

Crossref

<1%
- 28

Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. "PENGARUH MOTIVASI ...

Crossref

<1%
- 29

Toto Iswanto. Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2019

Crossref

<1%
- 30

Juita Juita, Sapar Sapar, Salju Salju. "MENINGKATKAN KEPUASAN MA...

Crossref

<1%
- 31

Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K...

Crossref

<1%
- 32

Nurgunawan Abdi, Muhsin Wahid. "PENGARUH KOMPETENSI DAN LIN...

Crossref

<1%
- 33

Riska Angga Dewi, Yenita Yenita. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayana...

Crossref

<1%

- 34 Risna Nurjanah, Ade Sofyan Mulazid. "Pengaruh Kualitas Pelayanan da... <1%
Crossref
-
- 35 Dwiki Hisyamul Mubarak, Sulastri Irbayuni. "PENGARUH KEPEMIMPIN... <1%
Crossref
-
- 36 HARTINA HARTINA, NILUH PUTU EVVY ROSSANTY, MOH. ALI MURAD... <1%
Crossref
-
- 37 Mirna, Yuliati, Nur Ulmy Mahmud. "Faktor yang Berhubungan dengan ... <1%
Crossref
-
- 38 Yadi Kusmayadi, Aan Suryana. "Pengaruh Model Pembelajaran STAD B... <1%
Crossref
-
- 39 Amran Amran. "KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERNAL PEME... <1%
Crossref
-
- 40 Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJ... <1%
Crossref
-
- 41 Irma Idayati. "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap K... <1%
Crossref
-
- 42 Kurnia Tri Jayanti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPI... <1%
Crossref
-
- 43 Lukiyana Lukiyana, Linayatul Mukaromah. "Moderasi Work Amosphere... <1%
Crossref
-
- 44 Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Kornelius. "PENGARU... <1%
Crossref
-
- 45 Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASA... <1%
Crossref

- 46 **Wahyuni Trisnaning, Hery Purnomo, Subagyo Subagyo. "Motivasi Seba...** <1%
Crossref
-
- 47 **Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhada...** <1%
Crossref
-
- 48 **Abdul Aziz, Hafiz Rahman, Rida Rahim, Hendra Lukito, Syafrizal Syafriz...** <1%
Crossref
-
- 49 **Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ...** <1%
Crossref
-
- 50 **Candra Auromiqo, Indarto Indarto, Djoko Santoso. "PERAN TEAMWOR...** <1%
Crossref
-
- 51 **Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATI...** <1%
Crossref
-
- 52 **Rendra Tri Sanjaya, Edi Swasono, Mohammad Naim Musafik. "Analisis ...** <1%
Crossref
-
- 53 **Salsabila Firdausia, Ria Novianti, Rita Kurnia. "Hubungan Self Esteem d...** <1%
Crossref
-
- 54 **Winda Feriyana. "Iklim Kerja dan Fungsi Pengarahan Serta Pengaruhny...** <1%
Crossref
-
- 55 **Areis Prassetiawan, Dian Triyani. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSA...** <1%
Crossref
-
- 56 **Ernawati Ernawati, Arman Paramansyah, Suranto Suranto. "ANALISA P...** <1%
Crossref
-
- 57 **Erviana Sari, Indriyanto ., Afif Bintoro. "Respon Setek Cabang Bambu B...** <1%
Crossref

- 58

Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, Lucky O.H. Dotulong. "PENGAR...

Crossref

<1%
- 59

Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINA...

Crossref

<1%
- 60

Moch Rizal, Fensi Handayani. "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL D...

Crossref

<1%
- 61

Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGA...

Crossref

<1%
- 62

Nelli Sulistiana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja ...

Crossref

<1%
- 63

Rini Oktaviani Najib, Ramlawati Ramlawati. "Analisis Dampak Human R...

Crossref

<1%
- 64

Rismutia Hayu Deswati, Lathifatul Rosyidah, Tenny Apriliani. "PENGAR...

Crossref

<1%
- 65

Septia Wardani, Inayat Hanum Indriati. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin ...

Crossref

<1%
- 66

Sri Widayanti, Septilia Ratnasari, Mubarokah Mubarokah, Dita Atasa. "F...

Crossref

<1%
- 67

Agrianti Komalasari, Husni Bagus Kananda, Chara Pratami Tidespania ...

Crossref

<1%
- 68

Arief Amirudin, Mombang Sihite, Edi Supriadi. "PENGARUH e-SYSTEM ...

Crossref

<1%
- 69

Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaru...

Crossref

<1%

- 70

Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja te...

Crossref

<1%
- 71

Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga, Eve Ida. "Pengaruh Ling...

Crossref

<1%
- 72

Evi Hidayakh, Sri Rahayu, Muhammad Gowon. "Determinan Kualitas La...

Crossref

<1%
- 73

Hadita Hadita, Wirawan Widjanarko, Hafizah Hafizah. "Pengaruh Kualit...

Crossref

<1%
- 74

Khristian Edi Nugroho Soebandrija. "Green innovation and sustainable i...

Crossref

<1%
- 75

Rosa Karmelia, Muhammad Nasirun, Indrawati Indrawati. "Pelaksanaan...

Crossref

<1%
- 76

Widyaninggar Resti Husodho. "PENGARUH KEPUASAN PELANGGAN T...

Crossref

<1%
- 77

Yolanda Agustina Pardede, Indah Wahyu Maesarini. "Pengaruh Penerima...

Crossref

<1%
- 78

Abdul Kosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi, Ahmad Gunawan. "Peng...

Crossref

<1%
- 79

Agustina Salehah, Sri Harini, Sudarijati. "PENGARUH LINGKUNGAN KE...

Crossref

<1%
- 80

Asep Saefulloh, Roziana Ainul Hidayati, Etika Asia Fahmi. "PENGARUH ...

Crossref

<1%
- 81

Bachtiar Apriyanto, Feti Fatimah, Nursaidah Nursaidah. "Dampak Pelati...

Crossref

<1%

- 82 David C. Hyland, Emmanuel G. Collins, Wassim M. Haddad, Douglas L. ... <1%
Crossref
-
- 83 Harvey B. Keynes, Andrea M. Olson. "Redesigning the calculus sequen... <1%
Crossref
-
- 84 I Made Panca Setiawan, Ni Ketut Dewi Irwanti. "SISTEM INFORMASI M... <1%
Crossref
-
- 85 I Made Sucita Dana, I Putu Bagus Suthanaya. "KOMUNIKASI DAN LING... <1%
Crossref
-
- 86 Kasman Kasman, Serlin Serang, Moh. Zulkifli Murfat. "Pengaruh Komp... <1%
Crossref
-
- 87 Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Mo... <1%
Crossref
-
- 88 Mohammad Rhamadhani Sidik, Idris Azis, Wiri Wirastuti. "PENGARUH L... <1%
Crossref
-
- 89 Ning Eliyati, Sri Indra Maiyanti, Oki Dwipurwani, Shaly Wanda Hamidah... <1%
Crossref
-
- 90 Rediyono Rediyono, Ana Rahmiaty, Didik Cahyono. "Pengaruh Belanja L... <1%
Crossref
-
- 91 Resti Fadhilah Nurrohmah, Radia Purbayati. "Pengaruh Tingkat Literasi... <1%
Crossref
-
- 92 Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKU... <1%
Crossref
-
- 93 Sutrisno Sutrisno, Hendy Tannady, Deddy Novie Citra Arta, Anugriaty In... <1%
Crossref

- 94

Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompe...

Crossref

<1%
- 95

Eymilia Oktavia, Muhammad Safri, Yohanes Vyn Amzar. "Faktor-faktor ...

Crossref

<1%
- 96

Gunawan Wibisono, A.A Ketut Sri Asih, Bagus Ketut Riska Mahawira. "...

Crossref

<1%
- 97

Muslimah Muslimah, Mutia Mutia. "Implementasi Nilai-Nilai Karakter Si...

Crossref

<1%
- 98

Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pe...

Crossref

<1%
- 99

Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PEN...

Crossref

<1%
- 100

Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENG...

Crossref

<1%
- 101

Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya ...

Crossref

<1%
- 102

Hendry Victory Supit, Herman Karamoy, Jenny Morasa. "PENGARUH S...

Crossref

<1%
- 103

MUHAMMAD, ELIANA. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Li...

Crossref

<1%
- 104

Putri Dwi Indriyani, Prabowo Yudo Jayanto. "Faktor-Faktor yang Memp...

Crossref

<1%
- 105

Robby Sandhi Dessyarti. "PERAN PERILAKU ADAPTIF ANTARA LINGKU...

Crossref

<1%

106

Satiti Kusumawardani. "PERBEDAAN KEPATUHAN PEMBATAHAN CAI..."

<1%

Crossref

107

Stevan Asalamtama Purba,, Ribhan Ribhan,, Mirwan Karim. "Analisis P..."

<1%

Crossref

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. "Beban kerja d...	5%
Crossref	
Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING...	5%
Crossref	
Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan...	4%
Crossref	
Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, Rahman Sudirman. "Pengaruh Lingkungan K...	3%
Crossref	
Ni putu Christilian Pratiwi, Greis M Sendow, Genita G Lumintang. "PENGARUH ...	3%
Crossref	
Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja te...	3%
Crossref	
I Ketut Sudama, Ida Ketut Kusumawijaya. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DIS...	3%
Crossref	
Aflakha Kammilatus Salsabiila, Roziana Ainul Hidayati. "Pengaruh Lingkungan...	3%
Crossref	
Nurrahmi Utami Tamping, Rita N. Taroreh, Arrazi Hasan Jan. "Pengaruh Beba...	3%
Crossref	
Augi Satria. "Pengaruh Work Stress dan Work Environment pada Cyberloafing ...	3%
Crossref	

Nur Sabilillah Ayuningtias, Toni Herlambang, Tatit Diansari Reskiputri. "Penga...	3%
Crossref	
Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINA...	3%
Crossref	
Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingku...	3%
Crossref	
Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, I Koman...	3%
Crossref	
Chusminah Chusminah, R Ati Haryati. "Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja ...	3%
Crossref	
Daniel Yusuf. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINE...	3%
Crossref	
Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkun...	3%
Crossref	
Susi Susilawati, Junita Lubis, Siti Lam'ah Nasution. "Pengaruh Pengawasan, D...	3%
Crossref	
Novi Retno, Ahsin Daroini. "Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Dis...	3%
Crossref	
Prpto Wardoyo, Edy Swasono. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kema...	2%
Crossref	
Ende Ende, Ahmad Asep Firdaus. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kiner...	2%
Crossref	
Jufrizen Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerj...	2%
Crossref	

<p>Wiella Ayu, Kustini Kustini. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOM...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KE...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN K...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisis Peng...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Hendy Tannady, Sukma Irdiana, Ferdy Le...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>Nursaid Nursaid, Nurul Qomariah, Yoangga Muhammad Jakfar Sidik. "Motivas...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>Shafira Andini Aulia, Jamiah Jamiah, Achmad Jubaidi. "Pengaruh Budaya Org...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>Endang Triwidyati, Desi Kristanti, Nonni Nonni. "Pengaruh Lingkungan Kerja D...</p> <p>Crossref</p>	<p>2%</p>
<p>Sofiyatus Soleha, Miftahus Surur. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Belajar Ter...</p> <p>Crossref</p>	<p>1%</p>
<p>Sapira Hanifa, Farah Oktafani. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJ...</p> <p>Crossref</p>	<p>1%</p>
<p>Mayamin Mayamin, Lasmiana Usuluddin. "Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finge...</p> <p>Crossref</p>	<p>1%</p>

Eman Diantoro, Furtasan Ali Yusuf, Basrowi Basrowi. "Pengaruh Kompetensi d...	1%
Crossref	
Lusita Sari Laosoh, Usman Moonti, Sudirman Sudirman, Melizubaida Mahmud...	1%
Crossref	
Melati Melati, Sri Rahayu, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Budaya Organisasi d...	1%
Crossref	
Dera Tita Vania, Luis Marnisah, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Work fro...	1%
Crossref	
Ni Ketut Ani Riastini, I Wayan Ruspendi Junaedi, Meitiana Meitiana. "Pengaruh...	1%
Crossref	
Hernilawati Hernilawati, Sutriswanto Sutriswanto, Devi Rusvitawati. "PENGAR...	1%
Crossref	
Iffa Masruroh, Jun Surjanti, Ni'matush Sholikhah. "Perceived Usefulness, Self-...	1%
Crossref	
Syahrizal Syahrizal, Zulkarnain Nasution. "Kontribusi Displin Kerja terhadap Ki...	1%
Crossref	
Arjunaita Arjunaita, Happy Fitria, Rohana Rohana. "Peran Kepala Sekolah dala...	1%
Crossref	
Eko Nur Fu'ad, Nurul Huda. "Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampua...	1%
Crossref	
Azwar Iskandar. "EVALUASI KESUKSESAN SISTEM PELATIHAN JARAK JAUH ...	1%
Crossref	
Pipin Widyasari. "PENGARUH KETERAMPILAN, PENGETAHUAN, KONSEP DIRI...	1%
Crossref	

Bambang Irawan, Mahjudin, Djoko Soelistya. "Effect of Market Orientation, Te... 1%

Crossref

Al Zhikri. "PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERANGKAT PEME... <1%

Crossref

Muhamad Rifa'i, Kalista Siska Elisa, Retno Ayu Dewi Novitawati. "Produk dan ... <1%

Crossref

D D Putri, D H Darwanto, S Hartono, L R Waluyati. "The Effect of Supply Chain ... <1%

Crossref

Abdul Kadir. "Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tin... <1%

Crossref

Febry Sandrian Sagala, Mugiarto Mugiarto, Wowon Priatna. "Algoritma K-Me... <1%

Crossref

Marisa S. B Seran. "Value For Money : Suatu Analisis Pengaruh Kinerja Pemer... <1%

Crossref

Nurviyanto Widya Nugroho, Wing Wahyu Winarno, Hanson Prihantoro Putro. "... <1%

Crossref

Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, Daffa Baihaqi Purnomo. "Peranan Ma... <1%

Crossref

Suseno Hadi Purnomo. "ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BISNIS PA... <1%

Crossref

Sakban, Rika Aryani. "DICIPLINE MANAGEMENT STRATEGY", JURNAL ISLAM... <1%

Crossref

Hemafitria Hemafitria, Kranensia Sophia, Erna Octavia. "Peran Kepala Desa Dal... <1%

Crossref

Fadli Dahlan. "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhada... <1%
Crossref

Sumar Susantinah. "EFEKTIFITAS HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGE... <1%
Crossref

Indri Darlin, Nur Fathonah. "PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN PROBLEM B... <1%
Crossref