

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rahmat Riyandi

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan,
Batam, Indonesia
e-mail: rahmat@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi adalah 51 orang, semua populasi dijadikan responden dalam penelitian dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Alusteel Engineering Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS 23. Disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze compensation, motivation, work discipline and work environment on employee performance. The total population is 51 people, all of the population is used as respondents in the study with a saturated sampling method. This research was obtained by distributing questionnaires to employees of PT. Alusteel Engineering Indonesia. The data analysis technique used was multiple linear regression and hypothesis testing using the SPSS 23 program. It was concluded that the results showed that the compensation variable had no significant effect on employee performance, motivation had a significant effect on employee performance, work discipline had a significant effect on employee performance and the work environment had a significant effect. significant towards employee performance, while compensation, motivation, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi saat ini persaingan dunia kerja terus semakin ketat serta bertambah, hingga dari itu tiap industri wajib memiliki karyawan yang sanggup bersaing dengan industri lain supaya sanggup melindungi keberlangsungan hidup industri tersebut.

Sumber daya manusia di dalam suatu industri ialah asset berarti untuk masing-masing industri. Sumber daya manusia ialah perencanaan, pelaksanaan, serta pengendali yang memiliki kedudukan aktif untuk mewujudkan tujuan suatu industri. Sebab karyawan maka tercapailah suatu tujuan, memiliki pikiran, perasaan, dan kemauan yang bisa pengaruhi perilakunya terhadap pekerjaan.

Kinerja ialah suatu unjuk kerja yang akan dilakukan para karyawan, umumnya kinerja tersebut digunakan sebagai dasar penelitian terhadap para karyawan ataupun organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu ketentuan buat tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh sebab itu butuh diupayakan supaya kinerja karyawan bisa tingkatkan. Motivasi, kompensasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat berhubungan dengan kinerja. Kompensasi yang baik akan menghasilkan kepuasan serta motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan bertambah serta produktivitas industri juga bertambah.

Kompensasi yakni biaya untuk industri. Setiap Industri akan berharap supaya kompensasi tersebut yang telah diberikan memperoleh suatu imbalan yang berupa prestasi kerja tersebut lebih besar dari karyawan. Dan nilai karyawan yang berupa prestasi kerja wajib lebih besar dari pada kompensasi yang telah diberikan industri, supaya industri tersebut memperoleh laba serta kontinuitas industri tersebut terjamin.

Menurut Hasibuan (2018), kompensasi ialah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada industri.

Di dalam mewujudkan terget yang di idamkan karyawan wajib memiliki motivasi yang besar supaya keberhasilan bisa diraih, maka dari itu motivasi sangat berarti untuk suatu organisasi bertujuan guna mendorong semangat kerja setiap karyawan supaya mereka mau bekerja keras dan mau memberikan seluruh keahlian yang dia bisa serta keterampilan mereka demi tujuan organisasi tersebut. Dengan motivasi kerja yang besar karyawan hendak bekerja dengan aktif untuk melakukan pekerjaannya, namun bila motivasi kerja yang rendah maka kebalikannya membuat tidak bergairah kerja serta gampang menyerah. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan wajib

mengenali motif serta motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Perihal penting yang wajib dimengerti, kalau seseorang ingin bekerja karena mau penuhi kebutuhan. Baik kebutuhan material ataupun non material. Memotivasi karyawan dengan metode memberikan kompensasi yang layak, pemberian penghargaan, pujian serta sebagainya. Mengenali informasi motivasi kerja karyawan akan sangat membantu dalam perencanaan serta pengembangan karyawan dalam menggapai kinerja yang lebih baik.

Perihal lain yang butuh diperhatikan ialah disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, bisa dicoba dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang menunjang dan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka lebih aktif serta bergairah kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pelaksanaan disiplin untuk karyawan diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Tidak hanya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga pengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang lebih aktif serta memiliki semangat yang lebih besar bisa didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawannya, keamanan, kebersihan yang senantiasa terpelihara,

ruang gerak yang dibutuhkan, suara bising, pemakaian warna dan hubungan antar karyawan yang baik. Dimana mereka bisa berhubungan, berkompetensi, bertukar gagasan, baik antara atasan serta karyawan ataupun kebalikannya, antara karyawan dengan karyawan, ataupun karyawan pada suatu bagian ke bagian yang lain.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang terdapat dilingkungan pekerja yang nantinya akan mempengaruhi dirinya atau seorang pekerja dalam melakukan tugasnya semacam kelembapan, pentilasi, temperatur, penerangan, kebersihan, kegaduhan, tempat kerja serta perlengkapan kerja yang.

Lingkungan kerja meliputi semua perlengkapan serta bahan yang ada dilingkungan tempat karyawan bekerja, cara pengaturannya serta tata cara kerjanya secara individu maupun kelompok.

PT. Alusteel Engeneering Indonesia ialah perusahaan subkontraktor yang bergerak dibidang produksi kapal yang mencakup bahan dasar aluminium serta baja dalam proses febrikasi pembuatan kapal baru tidak hanya itu PT.Alusteel Engeneering juga menyediakan layanan jasa perbaikan kapal ataupun perawatannya. PT. Alusteel Engineering Indonesia ada beberapa hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hambatan yang dimaksud oleh penulis

ialah sebagai berikut, minimnya kepedulian serta motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya sehingga karyawankurangbergairah, karyawan merasa kurang terhadap kompensasi yang di bagikan perusahaan, masih terdapatnya karyawan yang datang terlambat semacam keterlambatan dalam jam masuk kerja serta absensi kehadiran sehingga kedisiplinan masih rendah, lingkungan kerja yang kurang baik, kebersihan yang tidak terpelihara, dan hubungan antar karyawan ataupun dengan atasan yang kurang baik serta Kinerja karyawan yang kurang memuaskan. Perihal tersebut menyebabkan hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan serta belum bisa mengerjakan pekerjaannya dengan sempurna.

Bersumber pada penjelasan latar belakang diatas, hingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul untuk skripsi “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alusteel Engeneering Indonesia”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian terhadap perusahaan, tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Alusteel Engineering Indonesia

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alusteel Engeneering Indonesia
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia
5. Untuk menganalisis kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu metode kuantitatif dengan menguji hipotesis yang ada guna mencari kebenaran hipotesis tersebut.

Desain Penelitian merupakan semua proses yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian yang dibuat. Penelitian ini dilakukan di PT. Alusteel Engineering Indonesia yang beralamat di ruko Fanindo, Tanjung Uncang, Batu Aji, Kota Batam.

Sugiyono (2019) “populasi merupakan suatu objek/subjek yang memiliki kualitas tertentu yang akan ditetapkan peneliti tersebut agar nantinya

dapat dipelajari serta dicari kesimpulannya”. Populasi yang akan peneliti gunakan yaitu karyawan PT. Alusteel Engeneering Indonesia yang berjumlah 51 karyawan.

Sugiyono (2019) menyimpulkan bahwa, “sampel merupakan sebagian dari karakteristik serta jumlah yang dimiliki populasi”. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Alusteel Engeneering Indonesia. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan nonprobability sampling dengan menggunakan pendekatan teknik sampling jenuh, dimana menurut Sugiyono (2019), Nonprobability sampling merupakan suatu teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi suatu peluang yang sama untuk anggota populasi untuk kemudian dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh menurut sugiyono (2019), teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel penelitian ini yakni menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian sejumlah 51 orang.

Kemudian dalam pengujian analisis datanya yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Dan untuk hasil uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Alusteel Engineering Indonesia ialah perusahaan subkontraktor yang bergerak dibidang produksi kapal yang mencakup bahan dasar aluminium serta baja dalam proses febrikasi pembuatan kapal baru tidak hanya itu PT.Alusteel Engineering juga menyediakan layanan jasa perbaikan kapal ataupun perawatannya.

Uji Validitas

Nilai validitas butir pertanyaan r hitung tersebut di ketahui dengan melihat nilai *Corrected Item–Total Correlatoin*. jadi pengambilan keputusannya yaitu jika nilai r hitung > r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid, r-tabel yaitu 0.276.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompen sasi	0.645	0.276	Valid
	0.906	0.276	Valid
	0.830	0.276	Valid
	0.759	0.276	Valid
	0.752	0.276	Valid
	0.920	0.276	Valid
	0.807	0.276	Valid
	0.358	0.276	Valid
	0.857	0.276	Valid
	0.715	0.276	Valid

Motivasi	0.803	0.276	Valid
	0.917	0.276	Valid
Disiplin Kerja	0.918	0.276	Valid
	0.849	0.276	Valid
	0.780	0.276	Valid
	0.933	0.276	Valid
	0.933	0.276	Valid
	0.907	0.276	Valid
Lingkungan Kerja	0.918	0.276	Valid
	0.756	0.276	Valid
	0.869	0.276	Valid
	0.800	0.276	Valid
	0.838	0.276	Valid
	0.897	0.276	Valid
	0.858	0.276	Valid
Kinerja Karyawan	0.793	0.276	Valid
	0.874	0.276	Valid
	0.765	0.276	Valid
	0.917	0.276	Valid
	0.868	0.276	Valid
	0.761	0.276	Valid
	0.904	0.276	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa semua item pernyataan memiliki r hitung > r tabel 0,276, sehingga semua pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Selain melakukan uji validitas, untuk menguji kualitas data perlu dilakukan uji reliabilitas. Jika nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6 maka dinyatakan reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kompensasi	0,889	Reliabel
Motivasi	0,829	Reliabel
Disiplin Kerja	0,945	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,937	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,970	Reliabel

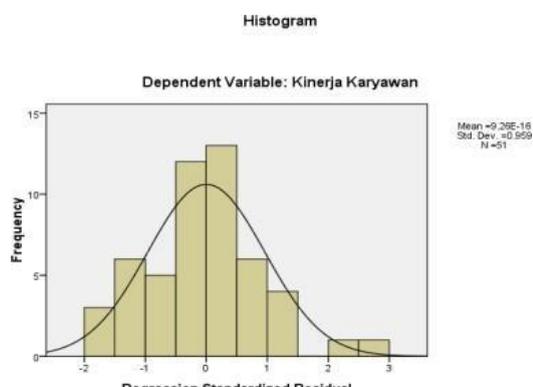
Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data yang dipilih kenormalan datanya dapat dilihat melalui grafik histogram dan gambar normal *P - P Plots*. Jika data menyebar dari kiri kekanan maka data berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber: Data primer yang diolah, (2021)

Pada gambar tersebut terdapat grafik histogram menyebar dari kiri ke kanan, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

yaitu dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka menunjukkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi uji multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.604	2.417		-2.318E0	.025		
TotalX1	-.219	.173	-.100	-1.266E0	.212	.247	4.047
Total X2	.400	.173	.188	2.307E0	.026	.232	4.308
TotalX3	1.331	.188	.626	7.087E0	.000	.198	5.049
TotalX4	.515	.159	.285	3.233E0	.002	.199	5.017

a. Dependent Variable: Total Y

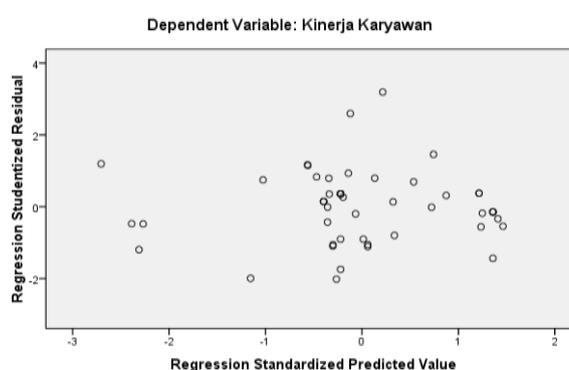
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai dari X1 sebesar 4.047, X2 sebesar 4.308, X3 sebesar 5.049 dan X4 sebesar 5.017. Nilai Tolerance lebih besar dari 0.10. X1 sebesar 0.247, X2 sebesar 0.232, X3 sebesar 0.198 dan X4 sebesar 0.199. kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan metode *Scatterplot*.

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada grafik diatas terlihat titik- titik pada scatterplot menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya di atas dan di bawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-5.604	2.417		-2.318	.025
TotalX1	-.219	.173	-.100	-1.266	.212
TotalX2	.400	.173	.188	2.307	.026
TotalX3	1.331	.188	.626	7.087	.000
TotalX4	.515	.159	.285	3.233	.002

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

- a. Nilai t hitung $-1,266 < 1,677$ t tabel dengan taraf signifikan $0,212 > 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_a ditolak untuk variabel kompensasi. Sehingga kesimpulannya yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai t hitung $2,307 > 1,677$ t tabel dengan taraf signifikan $0,026 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel motivasi, sehingga kesimpulannya yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai t hitung $7,087 > 1,677$ t tabel dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak H_a diterima untuk variabel disiplin kerja, sehingga kesimpulannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

- d. Nilai t hitung $3,233 > 1,677$ t tabel dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak H_a diterima untuk variabel lingkungan kerja, sehingga kesimpulannya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3488.823	4	872.206	150.168	.000 ^a
Residual	267.177	46	5.808		
Total	3756.000	50			

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Hasil pengolahan data pada diatas menunjukkan bahwa nilai f hitung $150,168 > 2,57$ f tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y), artinya kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan di PT. Alusteel Engineering Indonesia.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai t hitung < t tabel ($-1,266 < 1,677$) dan signifikansinya $0,212 > 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_a ditolak untuk variabel kompensasi. Sehingga kesimpulannya yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Inggrit Natalia Maringka, Lotje Kawet, Irvan Trang (2017).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel $2,307 > 1,677$ t tabel dan signifikannya $0,026 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel motivasi, sehingga kesimpulannya yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Riski Ade

Satriyani (2015).

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel $7,087 > 1,677$ t tabel dan signifikannya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak H_a diterima untuk variabel disiplin kerja, sehingga kesimpulannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Jeli Nata Liyas (2018).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel Nilai t hitung $3,233 > 1,677$ t tabel dan signifikannya $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak H_a diterima untuk variabel lingkungan kerja, sehingga kesimpulannya yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Raja Devi Ramadanita, Kasmiriddin (2018).

5. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis olahan data maka diperoleh nilai f hitung

150,168 > 2,57 f tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan di PT. Alusteel Engineering Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alusteel Engineering Indonesia.
2. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alusteel Engineering Indonesia.
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alusteel Engineering Indonesia.
4. Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alusteel Engineering Indonesia
5. Kompensasi (X1), Motivasi (X2),

Disiplin Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Alusteel Engineering Indonesia.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa saran yang peneliti berikan yang berhubungan dengan Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja antara lain:

1. Bagi PT. Alusteel Engineering Indonesia
 - a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia. Adapun pengaruh yang diberikan bernilai negatif, sehingga sebagai bentuk pertimbangan manajemen untuk membatasi atau mengurangi kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan. Semakin kompensasi dinaikkan dan variabel lain tetap, maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Namun sebaliknya, jika kompensasi tetap dan variabel lain ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga sebagai

masuk akan lebih baik jika melakukan peningkatan terhadap motivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat.

- c. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan karena faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan. Dan sebaiknya ketika karyawan melanggar peraturan akan diberikan sanksi sesuai kesepakatan agar karyawan merasa jera dan tidak mengulanginya kembali.
- d. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dilakukan penelitian kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan pernyataan kuisioner yang berbeda serta pernyataan kuisioner penelitian lainnya. Semoga penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan rujukan untuk melakukan penelitian yang terkait dengan Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing
- Agung, Amanda A, & Hening W.O. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.6,no.7.
- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- Liyas, Jeli Nata. (2018). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BTN Cabang Syariah Pekanbaru,*” .Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol 3, No 2:169-180.
- Maringka, I. N, Kawet ,L, & Trang, I. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado.* Jurnal EMBA.Vol.5, no.2.
- Ramadanita, Raja D., & Kasmiruddin. (2018). “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.*” Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Politik Universitas Riau, Vol. 5, no.1:1-14
- Satriyani, Riski A. (2015).”*Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Saka Dana Mulia Kudus.*”Perbankan Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Walisongo Semarang
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta, cv
- Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial.* Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen.* Vol. 6. No.1. April 2014.
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen.* Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.