

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office]**

**Bachrudin, Mukhamat Ali,**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial*

*Email: alibachrudin13@gmail.com*

**Sumartik,**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial*

\*\*\*

**Abstract:** This study aims to determine the effect of work discipline, compensation, and work environment on employee performance in the Sidoarjo sub-district office

This research is quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 54 employees in the Sidoarjo sub-district office. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 18 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurements used a Likert scale that was tested for validity and reliability. The results of this study prove that work discipline has an effect on employee performance, Compensation has an effect on employee performance, the work environment also has an effect on employee performance, in addition to that work discipline, compensation and work environment have an effect simultaneously on employee performance.

**Keywords:** Work discipline, compensation, work environment, employee performance.

### **I. Pendahuluan**

Organisasi merupakan suatu tempat dimana setiap karyawan yang bekerja di setiap organisasi akan memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan dalam meningkatkan keterampilan yang ada di diri karyawan [1]

Sumber daya manusia merupakan kemampuan seseorang untuk berbuat sesuatu dan memanfaatkan kesempatan yang ada dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami [2].

Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk maksimalkan pencapaian target yang di bebaskan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.[3].

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu tenaga dan pikiran yang telah di berikan oleh karyawan kepada perusahaan. [4]

Lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif. [5]

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. [6]

Salah satu organisasi birokrasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah kecamatan. Kecamatan merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas 1 2 membina desa/kelurahan harus pula diselenggarakan secara berdaya guna dan berhasil guna salah satu pemerintah daerah yaitu kecamatan. Kecamatan sidoarjo dimana kecamatan tersebut berlokasi di jl pahlawan no 5 sidokumpul kecamatan sidoarjo kabupaten sidoarjo. Disini peneliti mengamati bahwa di kecamatan sidoarjo dalam Kedisiplinan karyawan yang ada di kecamatan sidoarjo suda baik karena

suda ada peraturan kedisiplinan bagi pegawai salah satunya mengenai jam masuk kejadian kebijakan yang ada di kecamtansidoarjo.kecamatan sudah memberikan kompensasi atau upah yang sesuai dengan aturan pemerintah.dan lingkungan kerja yang ada di kecamatan sudah baik dimana kondisi penerangan ruangan sudah cukup.Namun dari hasil absensi pegawai di kecamatan sidoarjo kinerja pada pegawai menurun. Kinerja menurun di karenakan ada beberapa karyawan yang terlambat saat masuk kerja.beberapa karyawan belum bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada di kecamatan sidoarjo. Ada beberapa pegawai yang di tugaskan dari kota ke sidoarjo merasa kurang puas dalam pemberian kompensasi.

**II. Metode**

**1) Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian berada di Kecamatan Sidoarjo, Jl Pahlawan No 5 Sidokumpul Sidoarjo, Jawa Timur.

**2) Populasi dan Sampel**

**a. Populasi** :Dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai kecamatan sidoarjo sebanyak 54 karyawan

**b. Sampel** : Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* khususnya *sampling jenuh* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sample.

**3) Jenis dan Sumber Data**

- a. Jenis Data** :Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif.
- b. Sumber Data** : Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder
- 4) Teknik Pengumpulan Data** : Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket).

**III. Hasil dan Pembahasan**

**1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data ( mengukur ) itu valid [7]. Kriteria uji validitas yang digunakan adalah seprti berikut :

- 1. Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari pada 0,30, maka butir pernyataan dinyatakan valid.
- 2. Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari pada 0,30, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r- kritis	Sig.	Keterangan
<b>Disiplin kerja (X1)</b>	X1.1	0,852	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,726		0,000	Valid
	X1.3	0,512		0,000	Valid
	X1.4	0,849		0,000	Valid
	X1.5	0,507		0,000	Valid
<b>Kompensasi (X2)</b>	X2.1	0,827		0,000	Valid
	X2.2	0,649		0,000	Valid
	X2.3	0,778		0,000	Valid

	X3.1	0,737	0,000	Valid
	X3.2	0,731	0,000	Valid
<b>Lingkungan kerja (X3)</b>	X3.3	0,842	0,000	Valid
	X3.4	0,780	0,000	Valid
	X3.5	0,658	0,000	Valid
	Y.1	0,736	0,000	Valid
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	Y.2	0,615	0,000	Valid
	Y.3	0,795	0,000	Valid
	Y.4	0,780	0,000	Valid

**b. Uji Reliabilitas**

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 (>0,30) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. [7]

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

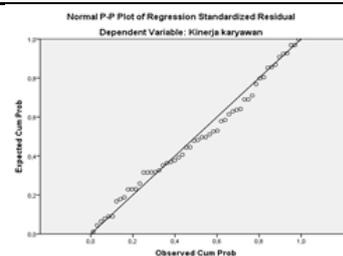
Variabel	Nilai Cronbach	Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,736	0,6	0,6	Reliabel
Kompensai (X2)	0,601	0,6	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,804	0,6	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,714	0,6	0,6	Reliabel

Dari semua variabel nilai koefisienya *Cronbach Alpha* melebihi 0,60 artinya kuisioner dapat digunakan atau **Reliabel**.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Gambar1.** Uji Normalitas



Berdasarkan grafik diatas sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga data dinyatakan berdistribusi **Normal**.

**b. Uji Linearitas**

**Tabel 3.** Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Y – X1	1,301	0,268	Sig. > 0,05	Linear

Y – X2	1,393	0,251	Sig. > 0,05	Linear
Y – X3	1,020	0,440	Sig. > 0,05	Linear

Berdasarkan hasil *test for linearity* nilai *linearity* semua variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) menunjukkan nilai < 0,05. Artinya hubungan antar variabel x terhadap variabel y **bersifat Linear**.

**c. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.** Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin kerja	,759	1,317
Kompensasi	,783	1,277
Lingkungan kerja	,933	1,072

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel Disiplin kerja sebesar 1,317 (<10), variabel kompensasi sebesar 1,277 (<10) dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,072 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini **bebas dari multikolinieritas**.

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel 5.** Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,273	2,381		,535	,595		
Disiplin kerja	,279	,109	,287	2,555	,014	,759	1,317
Kompensasi	,578	,146	,439	3,972	,000	,783	1,277

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,723 <sup>a</sup>	,523	,494	1,668	1,707

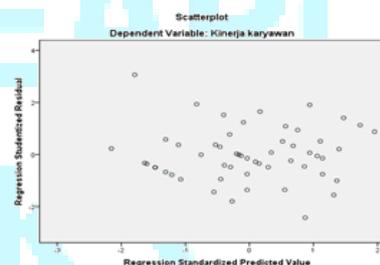
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1,812. Nilai tersebut menunjukan bahwa  $du < d < 4 - du$   $1,6800 < 1,707 < 2,32$  **atautidak terjadi autokorelasi**[8].

**e. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar2.** Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar *scatterplot* terlihat bahwa data yang menyebar tersebar secara acak baik diatas, dibawah dan disekitaran angka 0 serta data menyebar tidak membentuk pola sehingga model regresi ini **tidak terjadi Heteroskedastisitas**.

**3. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6.** Analisis Regresi Linear Berganda

Lingkungan kerja ,220 ,091 ,244 2,409 ,020 ,933 1,072

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$  ( $Y = 1,273 + 0,279 X_1 + 0,578X_2 + 0,220 X_3$ )

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,273	2,381		,535	,595		
Disiplin kerja	,279	,109	,287	2,555	,014	,759	1,317
Kompensasi	,578	,146	,439	3,972	,000	,783	1,277
Lingkungan kerja	,220	,091	,244	2,409	,020	,933	1,072

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**1.Hipotesis pertama : Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,555 dengan nilai signifikan sebesar 0,014, dimana diketahui ttabel sebesar 1,675. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,555 > 1,675$  dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,14$ .

**2.Hipotesis Kedua : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,972 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui ttabel sebesar 1,675. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $3,972 > 1,675$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**4. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji t)**

**3. Hipotesis ke tiga : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,409 dengan nilai signifikan sebesar 0,020, dimana diketahui ttabel sebesar 1,675. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,409 > 1,675$  dengan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$ .

**4.Hipotesis ke empat : Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.**

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,203	3	50,734		,000 <sup>a</sup>
	Residual	139,056	50	2,781		
	Total	291,259	53			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai Fhitung sebesar 18,242 sedangkan untuk nilai Ftabel sebesar 2,79. Sehingga dapat dikatakan Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu  $18,242 > 2,79$  dan tabel yang ada diatas juga menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

**c. Uji Korelasi Berganda (Uji R)**

**Tabel 9.** Hasil Uji R (Uji Koefisien Korelasi Berganda)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
di 1 me nsi on 0	,723 <sup>a</sup>	,523	,494		1,668	1,707

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Bisa dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,723 (55%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) kuat karena nilai dari uji R tersebut lebih dari 50%.

**d. Uji Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 10.** Hasil Uji Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
di 1 me nsi on 0	,723 <sup>a</sup>	,523	,494		1,668	1,707

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji R square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan yang ada pada penelitian ini adalah sebesar 0,523 atau sebesar 52,3

% sehingga disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Dan

sisa 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Pembahasan

### a. Hipotesis Pertama : Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor kecamatan Sidoarjo, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kantor kecamatan Sidoarjo sudah menerapkan disiplin kerja yang baik antara lain yaitu dengan adanya sistem peratutran yang harus di taati oleh pegawai yang ada di kantor kecamatan sidoarjo maka pegawai mentaati peraturan yang ada di kantor kecamatan sidoarjo, selain itu pegawai bekerja dengan etis kerja yang baik dimana pegawai memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja yang sesuai dengan apa yang di kerjakan di kantor kecamatan sidoarjo, selain itu pegawai di kantor kecamatan sidoarjo memiliki tingkat kewaspadaan dan slalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kantor Kecamatan Sidoarjo mempunyai aturan standart kerja dimana setiap pelaksanaan kerja pegawai selalu memperhatikan prosedur standart kerja yang telah ditetapkan oleh instansi atau kantor kecamatan sidoarjo, selain itu pegawai hadir atau masuk kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan intansi atau kantor kecamatan sidoarjo. Hasil penelitian sesuai dengan peneliti yang di lakukan oleh [3]. Menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### b. Hipotesis kedua : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor kecamatan Sidoarjo, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kantor kecamatan Sidoarjo sudah menerapkan kompensasi sesuai dengan aturan pemerintah antara lain yaitu kantor kecamatan sidoarjo telah memberikan upah yang sudah sesuai dengan standart yang di tentukan pemerintah kepada pegawai, selain itu Kantor Kecamatan Sidoarjo juga telah memberikan gaji yang sesuai kepada pegawai

di kantor kecamatan dengan harapan supaya pegawai semakin berprestasi dan bekerja lebih giat dalam melayani warga yang akan mengurus kepengurusan di kantor kecamatan sidoarjo, selain itu kantor kecamatan juga telah memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja para pegawai kecamatan, kantor kecamatan memberikan kompensasi kepada pegawai tersebut supaya pegawai termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. selain itu juga dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik. Hasil penelitian sesuai dengan peneliti yang di lakukan oleh [9]. Menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### c. Hipotesis ke tiga : Lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor kecamatan Sidoarjo, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kantor kecamatan Sidoarjo sudah menerapkan lingkungan kerjanya antara lain yaitu adanya upaya untuk menjaga kenyamanan ditempat kerja. Agar karyawan saat bekerja merasa nyaman sehingga tidak mengganggu aktivitas didalam perusahaan. di kantor kecamatan sidoarjo juga menggunakan pengharum ruangan yang tidak menyengat supaya kondisi sirkulasi udara di dalam ruangan mendukung kenyamanan pegawai. Di Kantor Kecamatan Sidoarjo juga sudah dilengkapi dengan lubang ventilasi udara yang cukup. Dengan tujuan agar sirkulasi udara di Kantor Kecamatan Sidoarjo baik sehingga tidak mengganggu kesehatan dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Dan penerangan di Kantor kecamatan sidoarjo juga sudah baik dimana penerangan yang baik sangat bermanfaat untuk kelancaran karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan semakin betah berada di lingkungan kantor kecamatan sidoarjo selain itu juga ada satpam yang dapat membuat pegawai merasa aman sehingga mendorong karyawan bekerja dengan baik. Hasil penelitian sesuai dengan peneliti yang di lakukan oleh [10] Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**d. Hipotesis ke empat : Disiplin kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.**

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kantor kecamatan Sidoarjo sudah menerapkan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang baik.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor kecamatan Sidoarjo, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kantor kecamatan Sidoarjo sudah menerapkan disiplin kerja yang baik antara lain yaitu dengan adanya sistem peratutran yang harus di taati oleh pegawai yang ada di kantor kecamatan sidoarjo maka pegawai mentaati peraturan yang ada di kantor kecamatan sidoarjo, selain itu pegawai bekerja dengan etis kerja yang baik dimana pegawai memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja yang sesuai dengan apa yang di kerjakan di kantor kecamatan sidoarjo, selain itu pegawai di kantor kecamatan sidoarjo memiliki tingkat kewaspadaan dan slalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kantor Kecamatan Sidoarjo mempunyai aturan standart kerja dimana setiap pelaksanaan kerja pegawai selalu memperhatikan prosedur standart kerja yang telah ditetapkan oleh instansi atau kantor kecamatan sidoarjo, selain itu pegawai hadir atau masuk kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan intansi atau kantor kecamatan sidoarjo.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor kecamatan Sidoarjo, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kantor kecamatan Sidoarjo sudah menerapkan kompensasi sesuai dengan aturan pemerintah antara lain yaitu kantor kecamatan sidoarjo telah memberikan upah yang sudah sesuai dengan standart yang di tentukan pemerintah kepada pegawai, selain itu Kantor Kecamatan Sidoarjo juga telah memberikan gaji yang sesuai kepada pegawai di kantor kecamatan dengan harapan supaya pegawai semakin berprestasi dan bekerja lebih giat dalam melayani warga yang akan mengurus kepengurusan di kantor kecamatan sidoarjo, selain itu kantor kecamatan juga telah memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja para pegawai kecamatan,

kantor kecamatan memberikan kompensasi kepada pegawai tersebut supaya pegawai termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. selain itu juga dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor kecamatan Sidoarjo, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kantor kecamatan Sidoarjo sudah menerapkan lingkungan kerjanya antara lain yaitu adanya upaya untuk menjaga kenyamanan ditempat kerja. Agar karyawan saat bekerja merasa nyaman sehingga tidak mengganggu aktivitas didalam perusahaan. di kantor kecamatan sidoarjo juga menggunakan pengharum ruangan yang tidak menyengat supaya kondisi sirkulasi udara di dalam ruangan mendukung kenyamanan pegawai. Di Kantor Kecamatan Sidoarjo juga sudah dilengkapi dengan lubang ventilasi udara yang cukup. Dengan tujuan agar sirkulasi udara di Kantor Kecamatan Sidoarjo baik sehingga tidak mengganggu kesehatan dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Dan penerangan di Kantor kecamatan sidoarjo juga sudah baik dimana penerangan yang baik sangat bermanfaat untuk kelancaran karyawan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan semakin betah berada di lingkungan kantor kecamatan sidoarjo selain itu juga ada satpam yang dapat membuat pegawai merasa aman sehingga mendorong karyawan bekerja dengan baik.

## VII. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. H1 : Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. H4 : Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

### Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain :

1. Bapak Dr.Hidayatullah, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Bapak Wisnu P.Setiyono, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Ibu Dewi Komala Sari, SE.MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
4. Ibu Sumartik, SE,.MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis serta telah menyediakan waktu untuk membimbing, selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.

### Referensi

1. Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
2. Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
3. Saputro, budi. 2017. Pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus kantor kecamatan ciputat, tanggerang selatan). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
4. Satedjo Ananta Dwikristianto dan Kempa Sesilya. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. AGORA Vol 5 (No. 3).
5. Pioh, Nancy L. dan Tawas Hendra N. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PNS di kantor kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Jurnal EMBA Vol 4 (No.2).
6. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan METODE R & D*. Bandung:Alfabeta.
7. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
8. Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
9. Nurcahyati,dkk (2016).pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur.
10. Maddinsyah, Ali & Wahyudi (2017). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap dosen UniversitasSwasta Di wila Kopertis IV Provinsi Banten. Jurnal Kreatif. Vol. 5, No.