

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA RAHARJA PERWAKILAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



Oleh :

Nama : TRI NANDA HUTAGALUNG
NPM : 2105160545
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 08 Agustus 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN
Nama : TRI NANDA HUTAGALUNG
NPM : 2105160545
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
USAHA RAHARJA PERWAKILAN MEDAN

Dinyatakan : (A) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.

Pembimbing

SATRIA MIRSYA AFFANDI NASUTION, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA. Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : TRI NANDA HUTAGALUNG
NPM : 2105160545
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA PERWAKILAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Juli 2025

Pembimbing

SATRIA MIRSYA AFFANDI NST, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Asst. Dekan H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Tri Nanda Hutagalung
NPM : 2105160545
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Satria Mirsyah Affandi Nst, S.E., M.Si
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Definisi Kelahiran Masalah, Perayaan masalah - Definisi Permasalahan, Perayaan masalah	13/3 2025	
Bab 2	- Pengertian & Jenis dan cara kerja kerja - Kerangka konseptual masalah	23/4 2025	
Bab 3	- Definisi & jenis-jenis variabel penelitian kuantitatif - Definisi & jenis-jenis variabel	22/5 2025	
Bab 4	- Rumus uji validasi - Daftar hasil penelitian	4/6 2025	
Bab 5	- Daftar literatur relevan	18/6 2025	
Daftar Pustaka	- Mendukung	2/7 2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Disetujui oleh Satria Mirsyah Affandi Nst, S.E., M.Si	9/7 2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, Juli 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


SATRIA MIRSYAH AFFANDI NST, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : TRI NANDA HUTAGALUNG
NPM : 2105160545
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
JASA RAHARJA PERWAKILAN MEDAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

UMS

Saya yang menyatakan



TRI NANDA HUTAGALUNG

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA PERWAKILAN MEDAN

TRI NANDA HUTAGALUNG

2105160545

Email : t.nanda776@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan penelitian berangkat dari fenomena rendahnya kedisiplinan, keterbatasan fasilitas kerja, serta kebutuhan akan kompensasi yang layak bagi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan, sedangkan sampel diambil dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin juga berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun tingkat signifikansinya bervariasi. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi disiplin yang diterapkan, serta semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi, pembinaan disiplin, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JASA RAHARJA PERWAKILAN MEDAN

TRI NANDA HUTAGALUNG

2105160545

Email : t.nanda776@gmail.com

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

This study aims to examine the effect of compensation, discipline, and work environment on employee performance at PT. Jasa Raharja, Medan Representative Office, both partially and simultaneously. The research problem arises from the phenomenon of low employee discipline, limited work facilities, and the need for fair compensation. The research method used is a quantitative approach with an associative type of study. The population consisted of all employees of PT. Jasa Raharja Medan Representative Office, and the sample was determined using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results show that partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance. Discipline also positively affects performance, although the level of significance varies. The work environment is proven to have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation, discipline, and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Jasa Raharja Medan Representative Office. The conclusion of this research is that the better the compensation provided, the higher the discipline applied, and the more conducive the work environment, the better the employee performance will be. This study is expected to provide input for management in improving employee performance through compensation systems, discipline development, and supportive work environment improvements.

Keywords: *Compensation, Discipline, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas rahmat dan karunia-Nya atas kelancaran dan kemudahan yang diberikan penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JASA RAHARJA Perwakilan Medan” ini guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha dan berupaya dengan semaksimal mungkin. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Untuk itu dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dan menyempurnakan skripsi ini.

Didalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima dukungan, bimbingan serta motivasi selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ayahanda (Alm) Abdul Rahman Hutagalung dan mama tercinta Syahraini Tanjung yang telah membesarkan dan mendidik dengan benar serta berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat

merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu memberikan motivasi, mendoakan, dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

2. Bapak Prof . Dr. Agussani , M.AP., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Satria Mirsyah Affandi Nst, S.E., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam proses perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Asrizal Efendi Nst, SE., M.Si, Selaku Dosen PA
9. Bapak dan Ibu Dosen, Beserta Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Andri Gromiko Hutagalung dan Mala Manda Sari Hutagalung, selaku abang dan kakak kandung penulis yang telah memberikan arahan dan motivasi.
11. Abang – abang penulis Rizal Htg, Ari Mahriza, Zakiyuddin Harahap, Simon, Yopi, Gibong, Yudi, Putra, Dinan, dan yang lainnya telah mambantu dan mendukung penulis selama proses mengerjakan skripsi.
12. Teman – teman media sosial yang telah memberikan arahan dan dukungan
13. Saya Sendiri Tri Nanda Hutagalung, god bless you boy telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai, telah berusaha semaksimal mungkin.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta’ala memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan dari pihak-pihak terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi pembaca sekalian penulis semoga Allah Subhanuhu Wa Ta’ala melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2025

Penulis,

TRI NANDA HUTAGALUNG
2105160545

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Kerangka Konseptual	21
2.3 Hipotesis	24
BAB 3	25
METODE PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan Penelitian	25
3.2 Defenisi Operasional Variabel	25
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.4 Populasi dan Sampel	29

3.5	Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.6	Teknik Pengumpulan Data	30
3.7	Teknik Analisis Data	31
BAB 4		37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Hasil Penelitian	37
4.1.1	Deskriptif Data Penelitian.....	37
4.1.2	Karakteristik Responden.....	38
4.1.3	Distribusi Jawaban Responden	39
4.2	Analisis Data.....	46
4.2.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	46
4.2.1.1	Uji Validitas	46
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	49
4.2.2	Pengujian Hipotesis	50
4.2.2.1	Uji Asumsi Klasik	50
4.2.2.1.1	Uji Normalitas	50
4.2.2.1.2	Multikolonieritas	51
4.2.2.1.3	Heterokedastisitas.....	52
4.2.3	Regresi Linear Berganda	54
4.2.4	Pengujian Hipotesis	55
4.2.4.1	Uji t	55
4.2.4.2	Uji f.....	57
4.2.4.3	Koefisien Determinasi	59
4.2.5	Pembahasan Temuan Penelitian.....	60
4.2.5.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.2.5.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	61

4.2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.2.5.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	64
BAB 5	66
PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar 2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar 4.1 Uji Scatterplot Heterokedastisitas	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompensasi.....	2
Tabel 1.2 Disiplin	2
Tabel 1.3 Lingkungan Kerja.....	3
Tabel 1.4 Kinerja Karyawan	4
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Pelaksanaan Penelitian	28
Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert.....	37
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Status	39
Tabel 4.4 Skor Kuesioner Kompensasi.....	39
Tabel 4.5 Skor Kuesioner Disiplin	41
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Kompensasi	47
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Disiplin	47
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov –smirnov	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji f.....	57
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Model Summary	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

PT. Jasa Raharja merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi social, khususnya memberikan perlingungan bagi korban kecelakaan lalu lintas di jalan raya. Perwakilan Jasa Raharja di Medan berfungsi sebagai unit operasional yang melayani masyarakat di wilayah Medan. Pelayanan merupakan factor bagi sebuah perusahaan asuransi social seperti Jasa.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitive di dalam hubungan kerja (Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, 2021). Menurut (D. Hasibuan, 2018) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan.

Tabel 1.1 Kompensasi

Imbalan atau Jasa yang diberikan Perusahaan	Jumlah Karyawan
Kompensasi	17
Tunjangan Kerja	15
Promosi Kenaikan Pangkat	13

Sumber : PT. Jasa Raharja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perusahaan belum mampu memberikan keadilan dalam memperoleh fasilitas lainnya, yang dimana perusahaan hanya memberikan imbalan atau jasa kepada 17 karyawan yang mendapatkan kompensasi, 15 karyawan yang mendapatkan tunjangan kerja, serta 13 karyawan yang mendapatkan promosi kenaikan pangkat.

Menurut (Yusnandar et al., 2020) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya (Muslih & Zamara, 2022).

Tabel 1.2 Disiplin

Permasalahan Karyawan	Jumlah Karyawan
Tepat Masuk Kantor	7
Terlambat Masuk Kantor	13

Absensi/Mangkir	10
Tidak Ada Ditempat	15

Sumber : PT. Jasa Raharja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah/kurangnya disiplin karyawan, yang dimana hanya ada 7 karyawan yang tepat masuk kantor, 13 karyawan terlambat, 10 karyawan yang absen/mangkir, dan 15 karyawan yang tidak ada di tempat atau meja kerja.

(Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Data Lingkungan Kerja

Perlitan/Fasilitas Kerja	Jumlah Unit
AC	2
Komputer/PC	5
Filing Cabinet/Lemari	4
Kursi & Meja	7

Sumber : PT. Jasa Raharja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah fasilitas kerja tidak sebanding untuk menunjang kinerja setiap karyawan. Dimana hanya ada 2 AC yang kurang dingin sehingga menyebabkan kondisi ruangan terkadang gerah, terdapat hanya

ada 5 komputer/pc, terdapat hanya ada 4 lemari penyimpanan berkas yang dimana tidak mencukupi dalam menyimpan semua berkas klaim sehingga banyak berkas – berkas yang di letakkan di lantai, serta hanya ada 7 kursi dan meja untuk bekerja.

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan pun menyediakan kinerja karyawan yang manusianya memiliki kompetensi terbaik. Menurut (Yusnandar & Muslih, 2021) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Tabel 1.4 Tabel Kinerja Karyawan

Perwakilan Medan					
No	PERSPEKTIF HASIL	KEY PERFORMANCE INDICATORS	Satuan	Bobot (%)	Target 2024
1	Human Capital	Pengembangan Kompetensi Pegawai	(%)	5	6
		Akhlak dan Kedisiplinan Pegawai	(%)	5	6
		Melakukan Kegiatan Edukasi Kepada Masyarakat	(%)	6	7
		Pelatihan & Rekrutmen	(%)	5	6
2	Bidang Asuransi Pendapatan	Tingkat Pelunasan IWKBU Kategori I	(%)	6	7
		Tingkat Pelunasan IWKBU Kategori II			
		Mengumpulkan Premi dari berbagai sumber	(%)	8	9
		Pembayaran Klaim Asuransi	(%)	5	6
3	Pj. Pelayanan	Melayani Masyarakat Mengajukan Klaim Kecelakaan	(%)	5	6
		Melakukan Proses Administrasi Pembayaran Santunan	(%)	5	6
		Mengelola Data Terkait Kecelakaan dan Klaim Secara Akurat	(%)	5	6
		Pengaduan / Keluhan Nasabah	(%)	5	6
4	Kasir	Melakukan Proses Administrasi Pembayaran Santunan Kepada Korban	(%)	5	6
		Laporan Harian Kas/Bank	(%)	10	11
	TOTAL			75	88

Dari tabel diatas, dapat kita lihat ada 4 bagian di Jasa Raharja dimana target KPI di tahun 2023 masih sedikit/ belum maksimal yang mana hanya tercapai 75%, sedangkan di tahun 2024 ada kenaikan 13% sehingga target KPI mencapai 88%. Dimana dapat kita ketahui pada bidang (1). Human Capital pada pengembangan dan kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah, pada bidang (2). Pj. Asuransi Pendapatan adanya kendala pada pembayaran klaim asuransi dan premi berupa keterlamabatan pembayaran pajak kendaraan (SWDKLLJ/tunggakan pajak kendaraan), pada bidang (3). Pj. Pelayanan terdapat kendala kurangnya pelayanan kepada masyarakat yang ingin mengklaim asuransinya, dan yang terakhir pada bidang (4). Kasir terjadi masalah saat proses pembayaran asuransi klaim kecelakaan yang lama di keluarkan terkait tunggakan pajak kendaraan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Perusahaan belum mampu memberikan keadilan terhadap imbalan/ jasa fasilitas kerja kepada seluruh karyawan.
2. Kedisiplinan karyawan masih tidak sesuai harapan, dilihat dari karyawan yang keluar kantor sementara masyarakat ingin mengklam asuransinya, akibatnya mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai.
3. Lingkungan kerja di perusahaan kurang kondusif dilihat dari AC yang kurang dingin di dalam ruangan sehingga menyebabkan kondisi ruangan

akan terkadang gerah, disamping itu komputer yang kurang memadai serta fasilitas ruang penyimpanan berkas yang belum mendukung seperti berkas-berkas yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari.

4. Kinerja Karyawan yang belum optimal terlihat dari masih banyaknya pegawai yang kurang memaksimalkan waktu kerja, sehingga memengaruhi pencapaian target perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk memberikan Batasan pada pembahasan yang dipaparkan pada pembahasan agar tujuan penelitian bisa tercapai. Batasan masalah pada penelitian ini tentang kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan ?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. jasa Raharja Perwakilan Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan atau acuan bagi pihak instansi dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

3. Manfaat lainnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan yang bersifat material maupun non material yang diberikan untuk para karyawan sebagai imbalan jasa atas penggunaan tenaga kerja karyawan (Krismasari & Frianto, 2014)

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan ataupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan atau lembaga, supaya perusahaan atau lembaga tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan atau lembaga tersebut terjamin (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020)

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan (S. Sutrisno et al., 2022)

.Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitive di dalam hubungan kerja (Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, 2021)

Menurut (D. Hasibuan, 2018) mendefinisikan kompensasi adalah: semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan (Mujanah, 2019)

(Farisi & Pane, 2020) menyebutkan jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial secara langsung (*financial compensation directly*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran intensif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yaitu kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- c. Kompensasi non finansial (*non-finansial compensation*) adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut (Sudiantini et al., 2023) Tujuan Pemberian Kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan karyawan yg berkualitas

Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menahan karyawan berprestasi agar tidak berpindah tempat kerja. Memberikan imbalan yang sepadan kepada pekerja yang memiliki prestasi baik agar ia mau bertahan. Dengan sosok adanya karyawan yang seperti ini membuat perusahaan harus bisa mencegah terjadinya perputaran karyawan

2. Menjamin keadilan lingkungan perusahaan

Menjamin keadilan dalam hubungan antara pihak manajemen dan pihak karyawannya. cara itulah, karyawan bisa merasa lebih dihargai atas kerja keras yang telah mereka lakukan dan berikan kepada perusahaan. Keadilan ini bisa diberikan dalam bentuk upah, bonus, THR dan lainnya.

3. Memotivasi Terjadinya Perubahan Baik

Kompensasi adalah sarana menciptakan lingkungan kerja yang produktif, suportif, dan memiliki iklim persaingan sehat. Jadi, dengan adanya kompensasi maka karyawan akan terpacu untuk mewujudkan performa yg terbaik karena adanya motivasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Khair & Arismunandar, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan
2. Organisasi Karyawan

3. Kemampuan perusahaan untuk membayar
4. Produktivitas perusahaan dan perekonomian
5. Biaya hidup, dan
6. Pemerintah

2.1.1.4 Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut (Mujanah, 2019).

1. Upah/Gaji.
2. Insentif.
3. Tunjangan.
4. Fasilitas.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, mentaati, dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggarnya selama ia tidak melakukan pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan karyawan. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma hukum dan sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Prayogi & Lesmana, 2019).

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Jufrizen, 2021).

Menurut (Jufrizen, 2016) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Arif et al., 2019) kedisiplinan adalah suatu sikap untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku untuk mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung terhadap sikap karyawan yang diperoleh kebiasaan

Menurut (Yusnandar et al., 2020) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan (Jufrizen, 2016).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat dan tanggung jawab terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja Menurut (E. Sutrisno, 2009) Mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap tujuan perusahaan atau organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Daulay et al., 2019) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya pedoman yang baik dari pimpinan dalam organisasi
 Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Jufrizen, 2016) sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran
2. Tata Cara Kerja
3. Ketaatan Pada Atasan
4. Kesadaran Bekerja
5. Tanggung Jawab

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara cepat, efektif berhasil (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kesimpulan yang dapat ditarik bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, P. 2018) Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja. .

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan yang baik di tempat kerja
2. Temperatur yang sejuk di Tempat Kerja
3. Kelembaban yang baik di Tempat Kerja
5. Sirkulasi yang baik di Tempat Kerja
6. Tidak bisingnya Tempat Kerja
7. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Menurut (Umi Farida, 2017), Faktor - faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja yaitu :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Music
6. Kemanan
8. Kebisingan

9. Keramahan
10. Saling menghargai.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Saputra, 2022) Indikator Lingkungan Kerja yaitu

1. Penerangan
2. Temperatur
3. Kelembapan dan
4. Sirkulasi Udara

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pengejaran proyek tertentu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Untuk itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara baik (Farisi & Utari, 2020).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan (Artianty, 2014).

Menurut (Iskandar & Yusnandar, 2021) kinerja karyawan merupakan suatu perilaku individu yang bekerja dan menghasilkan suatu hal yang dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan yang menjadi tempat seseorang bekerja.

Menurut (Noor et al., 2016) kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan, mencakup juga sumberdaya yang dipergunakan serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan (Marbun & Jufrizen, 2022b)

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut (Tanjung et al., 2022) kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan 18ndep dan sesuai dengan moral maupun gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Sedangkan menurut (Jufrizen, 2021) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Arif et al., 2019) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapainya kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

2.1.4.2 Manfaat Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun para karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan (Artianty, 2016). Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mendapatkan pengembangan diri dan promosi pekerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan.

Menurut (Wibowo & Utomo, 2016) manfaat kinerja adalah sebagai berikut

:

1. Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
2. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.

2.1.4.3 Faktor-faktor Kinerja

Tiga Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Tingkat keterampilan Dalam hal ini menyangkut pengetahuan, kemampuan, kecakapan.
2. Tingkat upaya Karyawan yang hanya memiliki keterampilan yang baik tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila tidak mempunyai usaha sama sekali

3. Kondisi eksternal Sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan

2.1.4.4 Indikator-indikator Kinerja

Menurut (Jufrizen, 2021) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan Kerja
4. Sikap Kerja

2.2 Kerangka Konseptual

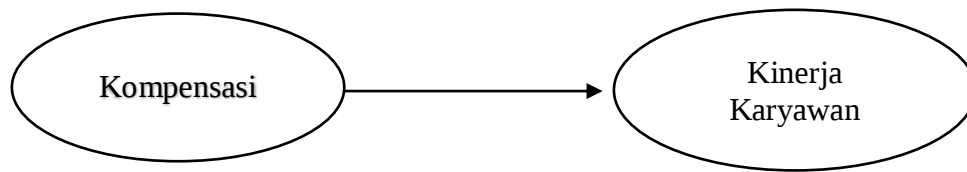
Menurut (Notoatmodjo, 2018), kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas upaya atau jasa hasil kerja kerasnya selama menjadi karyawan perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja sudah pasti menginginkan kompensasi berupa gaji dan fasilitas kerja yang baik. Hal ini sudah barang pasti karena manusia bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dan melanjutkan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi tersebut. Dengan diberikannya gaji yang sesuai ataupun lebih pastinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Khair & Arismunandar, 2020)

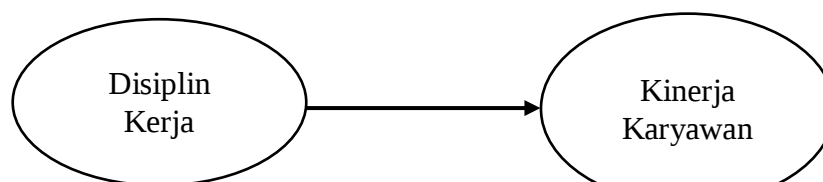
Artinya semakin dinaikan kompensasi maka akan memberi kenaikan juga terhadap kinerjanya.



Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.(Artiyany, 2021) Kedisiplinan karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan(Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Saripuddin, 2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

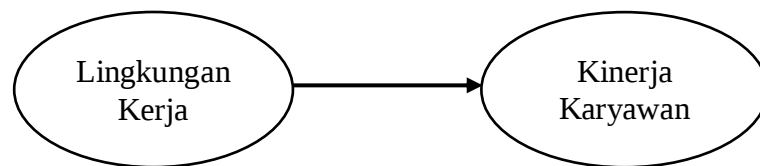


Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja adapat

meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja pegawai juga pastinya akan lebih meningkat (Ahmad et al., 2022). Lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara cepat, efektif berhasil (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Saripuddin, 2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

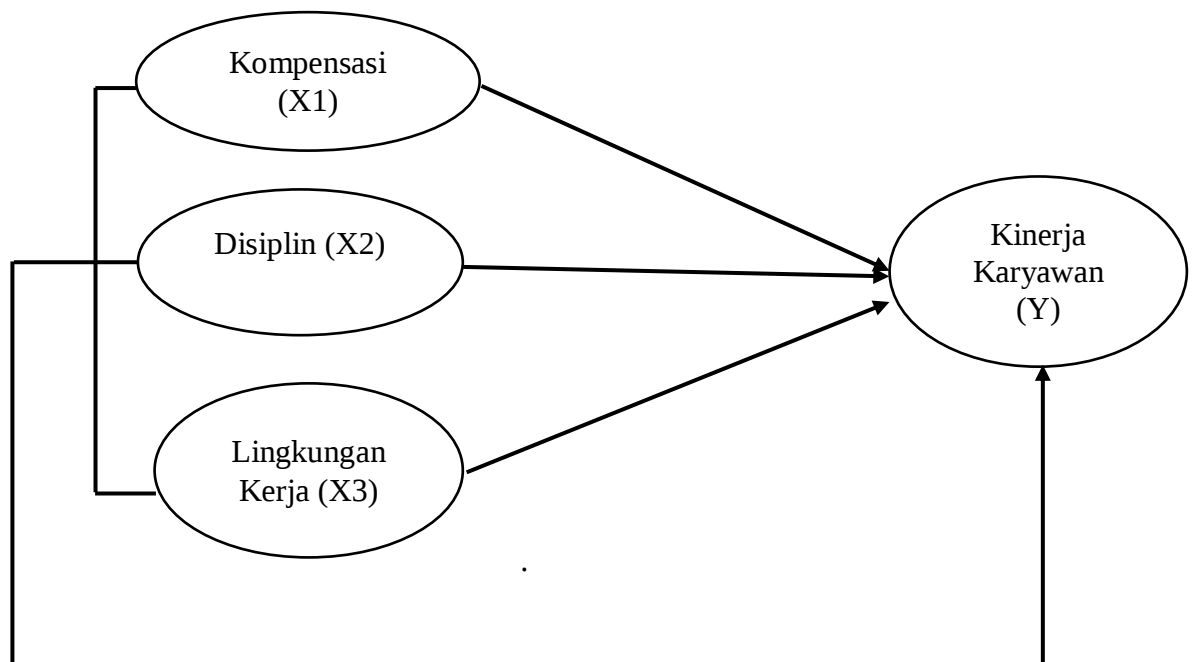


Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyimpulkan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat digambarkan hubungannya dengan gambaran paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis yaitu :

1. Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.
2. Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.
3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.
4. Ada Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 3 variabel yaitu Kompensasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan 1 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), sebagai variabel terikat.

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisa data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi perhatian. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas dan variabel independent atau variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan (Mujanah, 2019)	• Upah/Gaji • Intensif • Tunjangan • Fasilitas	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan (Jufrizen, 2016).	• Tingkat Kehadiran • Tata Cara Kerja • Ketaatan Pada Atasan • Kesadaran Bekerja • Tanggung Jawab	Skala Likert

Lingkungan Kerja (X3) Lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara cepat, efektif berhasil (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)	• Penerangan • Sirkulasi udara • Kebisingan • Fasilitas • Kebersihan • Ruang Gerak • Warna • Musik	Skala Likert
Kinerja (Y1) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi(Jufrizen, 2021).	• Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Keandalan Kerja • Sikap Kerja	Skala Likert

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yang digunakan melalui probability sampling dengan menggunakan *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2013) dikatakan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin agar dapat melihat seberapa banyak pengambilan jumlah sampel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan dan melakukan wawancara tersebut dengan pihak pegawai umum.
2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diajukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validasi dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel 3.3
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono,2012)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.

2. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen

valid/ benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014).

1) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik.

Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu:

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini berujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasinya antara sesama variabel bebas lain sama dengan nol (Ghozali, 2013).

b. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membntuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2013).

c. Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Pertama, Uji Durbin-Waston (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel (Nihayah, 2019).

Hipoteses yang di uji adalah:

$H_0: \rho = 0$ (baca: hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi)

$H_a: \rho \neq 0$ (baca: hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelasi)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah :

- a) Bila nilai DW berada diantara d_U sampai dengan $4 - d_U$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya tidak ada autokorelasi.
- b) Bila nilai DW lebih kecil dari pada d_L , koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- c) Bila nilai DW terletak di antara d_L dan d_U , maka tidak dapat di simpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif.
- d) Bila nilai DW lebih besar dari pada $4 - d_L$, koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol. Artinya ada autokorelasi negatif.
- e) Bila nilai DW terletak di antara $4 - d_U$ dan $4 - d_L$, maka tidak dapat di simpulkan

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut :

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Sumber : (Nihayah, 2019)

Keterangan :

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi

X_2 = Variabel penjelas Bila variabel penjelas secara statistik

signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas (Nihayah, 2019).

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variable independent terhadap satu variable

dependen (Ghozali, 2013). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber : (Ghozali, 2013)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin

X3 = Lingkungan Kerja β = koefisien regresi

e = error.

3) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. (Ghozali, 2013) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variable terikat (Kinerja) amat terbatas.

4) Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2005). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $nk-1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,005$.

- Jika nilai t hitung $> t$ table maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- Jika nilai t hitung $< t$ table maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel Disiplin (X2), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dan 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 45 orang karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada pada pegawai PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	22	48,89%
Perempuan	23	51,11%
Total	45	100%

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang bekerja terdiri dari 22 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki (48,89%), dan yang terbanyak adalah pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (51,11%%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika di bandingkan dari responden berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

2) Berdasarkan Status

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3**Status**

Status	Jumlah	Persentase
Menikah	21	46,67%
Belum Menikah	24	53,33%
Total	45	100%

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja terdiri dari 11 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki (37%), dan yang terbanyak adalah pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (63%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan dari responden berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Kompensasi (X1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Kompensasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4**Skor Kuesioner Kompensasi**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	20	44,44%	19	42,22%	4	08,88%	1	02,22%	1	02,22%	45	100%
2	13	28,88%	21	46,66%	9	20%	-	-	2	04,44%	45	100%
3	20	44,44%	21	46,66%	2	04,44%	1	0,2,22%	1	0,2,22%	45	100%
4	20	44,44%	21	46,66%	1	0,2,22%	-	-	3	06,66%	45	100%
5	18	40%	22	48,88%	3	06,66%	1	0,2,22%	1	0,2,22%	45	100%
6	16	35,55%	26	57,78%	2	04,44%	-	-	1	0,2,22%	45	100%
7	18	40%	21	46,66%	5	11,11%	-	-	1	0,2,22%	45	100%
8	18	40%	22	48,88%	2	04,44%	-	-	3	06,66%	45	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari data di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai puas dengan gaji yang di terima selama bekerja di Jasa Raharja responden menjawab 44,44%
2. Dari jawaban mengenai sering mendapatkan naik gaji dan bonus berdasarkan kinerja, mayoritas responden menjawab 46,66%
3. Dari jawaban mengenai akan lebih termotivasi untuk bekerja jika insentif yang di berikan lebih bervariasi dan menarik, mayoritas responden menjawab 44,44%
4. Dari jawaban mengenai insentif yang di berikan Perusahaan membantu dalam mencapai tujuan pribadi dan profesionalitas, mayoritas responden menjawab 46,66%
5. Dari jawaban mengenai htunjangan yang di terima memenuhi kebutuhan, mayoritas responden menjawab 48,88%
6. Dari jawaban mengenai tunjangan yang di berikan perusahaan adil dan sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan, mayoritas responden menjawab 57,78%
7. Dari jawaban mengenai fasilitas yang memadai, mayoritas

responden menjawab 46,66%

8. Dari jawaban mengenai fasilitas yang di berikan Perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan, mayoritas responden menjawab 48,88%

2) Disiplin (X2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Disiplin) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Kuesioner Disiplin

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	42,22%	22	48,88%	3	06,66%	-	-	1	02,22%	45	100%
2	21	46,66%	20	44,44%	1	02,22%	2	04,44%	1	02,22%	45	100%
3	21	46,66%	21	46,66%	1	02,22%	-	-	2	04,44%	45	100%
4	26	57,78%	14	31,11%	2	04,44%	1	02,22%	2	04,44%	45	100%
5	18	40%	20	44,44%	5	11,11%	1	0,2,22%	1	0,2,22%	45	100%
6	22	48,88%	19	42,22%	3	06,66%	-	-	1	0,2,22%	45	100%
7	25	55,56%	15	22,22%	3	06,66%	-	-	2	04,44%	45	100%
8	22	48,88%	20	44,44%	2	04,44%	-	-	1	02,22%	45	100%
9	19	42,22%	19	42,22%	4	08,88%	2	04,44%	1	02,22%	45	100%
10	20	44,44%	20	44,44%	4	08,88%	-	-	1	02,22%	45	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari data di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai pekerjaan memberikan kepuasan yang cukup untuk mendorong konsisten kerja, mayoritas responden

menjawab 48,88%

2. Dari jawaban mengenai memiliki Tingkat kehadiran yang tinggi, mayoritas responden menjawab 46,66%
3. Dari jawaban mengenai memahami prosedur yang harus di ikuti dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab 46,66%
4. Dari jawaban mengenai selalu mencatat, mengelola penerimaan iuran wajib dan sumbangan wajib serta melayani masyarakat, mayoritas responden menjawab 57,78%
5. Dari jawaban mengenai instruksi yang diberikan oleh atasan sudah jelas dan mudah di pahami, mayoritas responden menjawab 44,44%
6. Dari jawaban mengenai berusaha untuk memenuhi ekspetasi yang di tetapkan oleh atasan saya, mayoritas responden menjawab 48,88%
7. Dari jawaban mengenai berusaha untuk selalu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya terkait pekerjaan, mayoritas responden menjawab 55,56%
8. Dari jawaban mengenai menyadari pentingnya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama, mayoritas responden menjawab 48,88%
9. Dari jawaban mengenai selalu menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan ataupun tugas dalam bidang masing-masing, mayoritas responden menjawab 42,22%

10. Dari jawaban mengenai proaktif dalam mencari solusi ketika menghadapi masalah di tempat kerja, mayoritas responden menjawab 44,44%

3) Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X3 (Lingkungan Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Kuesioner Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	51,11%	19	42,22%	1	02,22%	1	02,22%	1	02,22%	45	100%
2	21	46,66%	12	26,67%	8	17,78%	1	02,22%	3	06,66%	45	100%
3	14	31,11%	9	20%	10	22,22%	7	15,56%	5	11,11%	45	100%
4	16	35,55%	12	26,67%	9	20%	6	13,33%	2	04,44%	45	100%
5	21	46,66%	18	40%	3	06,66%	1	02,22%	2	04,44%	45	100%
6	20	44,44%	20	44,44%	2	04,44%	2	04,44%	1	02,22%	45	100%
7	23	51,11%	17	37,78%	2	04,44%	1	02,22%	2	04,44%	45	100%
8	17	37,78%	24	53,33%	2	04,44%	-	-	2	04,44%	45	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari data di atas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban mengenai penerangan di ruangan kerja cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari, mayoritas responden menjawab 51,11%
2. Dari jawaban mengenai memiliki penerangan di ruangan kerja

saya dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, mayoritas responden menjawab 46,66%

3. Dari jawaban mengenai merasa gerah ketika diruangan kerja, mayoritas responden menjawab 31,11%
4. Dari jawaban mengenai suhu di ruangan kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, mayoritas responden menjawab 35,55%
5. Dari jawaban mengenai tidak mengalami masalah pernapasan atau alergi yang disebabkan oleh kelembapan di tempat kerja, mayoritas responden menjawab 46,66%
6. Dari jawaban mengenai manajemen kantor secara rutin memantau dan mengatur kelembapan ruangan kerja agar tetap optimal, mayoritas responden menjawab 44,44%
7. Dari jawaban mengenai ventilasi di tempat kerja berfungsi dengan baik untuk menjaga udara tetap segar, mayoritas responden menjawab 51,11%
8. Dari jawaban mengenai penggunaan alat seperti air purifier atau exhaust fan membantu menjaga kualitas sirkulasi udara di tempat kerja, mayoritas responden menjawab 53,33%

4) Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	40%	23	51,11%	1	02,22%	1	02,22%	2	04,44%	45	100%
2	19	42,22%	22	48,88%	1	02,22%	2	04,44%	1	02,22%	45	100%
3	20	44,44%	20	44,44%	3	06,66%	1	02,22%	1	02,22%	45	100%
4	21	46,66%	20	44,44%	1	02,22%	2	04,44%	1	02,22%	45	100%
5	19	42,22%	23	51,11%	-	-	1	02,22%	2	04,44%	45	100%
6	18	40%	25	55,56%	1	02,22%	-	-	1	02,22%	45	100%
7	19	42,22%	22	48,88%	3	06,66%	-	-	1	04,44%	45	100%
8	19	42,22%	22	48,88%	2	04,44%	1	02,22%	1	02,22%	45	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2025)

Dari data di atas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban mengenai memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab 51,11%
2. Dari jawaban mengenai karyawan ini berkerja dengan cekatan dan cepat, mayoritas responden menjawab 48,88%
3. Dari jawaban mengenai karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai, mayoritas responden menjawab 44,44%
4. Dari jawaban mengenai karyawan ini merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan, mayoritas responden menjawab 46,66%
5. Dari jawaban mengenai karyawan ini mudah bekerjasama dengan

teman-teman pada bagian atau divisi yang sama, mayoritas responden menjawab 51,11%

6. Dari jawaban mengenai karyawan ini selalu mencari solusi untuk memecahkan sebuah masalah di perusahaan, mayoritas responden menjawab 55,56%
7. Dari jawaban mengenai berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai bagian dari Jasa Raharja, mayoritas responden menjawab 48,88%
8. Dari jawaban mengenai berusaha untuk menjaga etika dan integritas dalam setiap tindakan saya di Jasa Raharja, mayoritas responden menjawab 48,883%

4.2 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk untuk pengambilan keputusan yang dalam uji dibawah ini:

4.2.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan melakukan korelasi person antar skor tanggapan responden di setiap pertanyaan dengan skor total tanggapan responden. Indikator dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dihitung dengan rumus df (degree off freedom) = $n - 2$. Ketentuan r_{tabel} : $df = n -$

$$2 = 45 - 2 = 43 \text{ (0.2483)}$$

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Kompensasi

Indikator	r Hitung	r Tabel	keterangan
X1.1	0.863	0.2483	Valid
X1.2	0.829	0.2483	Valid
X1.3	0.782	0.2483	Valid
X1.4	0.876	0.2483	Valid
X1.5	0.828	0.2483	Valid
X1.6	0.806	0.2483	Valid
X1.7	0.851	0.2483	Valid
X1.8	0.866	0.2483	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Disiplin

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	keterangan
X2.1	0.729	0.2483	Valid
X2.2	0.878	0.2483	Valid
X2.3	0.830	0.2483	Valid
X2.4	0.844	0.2483	Valid
X2.5	0.815	0.2483	Valid
X2.6	0.882	0.2483	Valid
X2.7	0.847	0.2483	Valid
X2.8	0.926	0.2483	Valid
X2.9	0.914	0.2483	Valid
X2.10	0.894	0.2483	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	keterangan
X3.1	0.752	0.2483	Valid
X3.2	0.740	0.2483	Valid
X3.3	0.680	0.2483	Valid
X3.4	0.796	0.2483	Valid
X3.5	0.777	0.2483	Valid
X3.6	0.787	0.2483	Valid
X3.7	0.757	0.2483	Valid
X3.8	0.764	0.2483	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	keterangan
Y1.1	0.916	0.2483	Valid
Y1.2	0.898	0.2483	Valid
Y1.3	0.897	0.2483	Valid
Y1.4	0.914	0.2483	Valid
Y1.5	0.862	0.2483	Valid
Y1.6	0.924	0.2483	Valid
Y1.7	0.922	0.2483	Valid
Y1.8	0.833	0.2483	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Dari tabel 4.7, 4.8, 4.9 dan 4,10 di atas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan oleh kompensasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di nyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur indikator karena mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0.2483 (nilai r tabel untuk n=43). Sehingga semua

indikator tersebut adalah valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) masing - masing variabel. Apabila Cronbach Alpha $> 0,60$ maka indikator dari variabel dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Ketepatan	keterangan
Kompensasi (X1)	0.938	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0.958	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.884	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.963	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.10 pengujian tabel reliabilitas maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Maka indikator dari variabel literasi

keuangan, sikap keuangan, pengelolaan keuangan dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

4.2.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1.1 Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak normal. Ketentuan pengujian, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji *kolmogorof-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmograf-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73,5714
	Std. Deviation	18,30084
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.092

Negative	-.209
Test Statistic	1,105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.174
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.	.006
99% Confidence Interval Lower Bound	.002
Upper Bound	.004

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Hasil pengolahan data pada tabel 4.12 diperoleh besarnya nilai *Kolmogorof Smirnov* adalah 0,174 dan signifikan pada 0,06 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Maka kesimpulannya Adalah hasil nilai uji Kolmogorov-smirnov Adalah $0,174 > 0,05$ dengan Keputusan H_0 di tolak dan H_a di terima maka data residual tersebut berdistribusi normal.

4.2.2.1.2 Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas variabel penelitian melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *colinearity statistic*. Multikolonieritas mempunyai tujuan yaitu untuk melihat apakah variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 apabila nilai $VIF > 10$, dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interpedensi antara variabel

dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	x1	.146	6.833
	x2	.131	7.626
	x3	.276	3.622

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

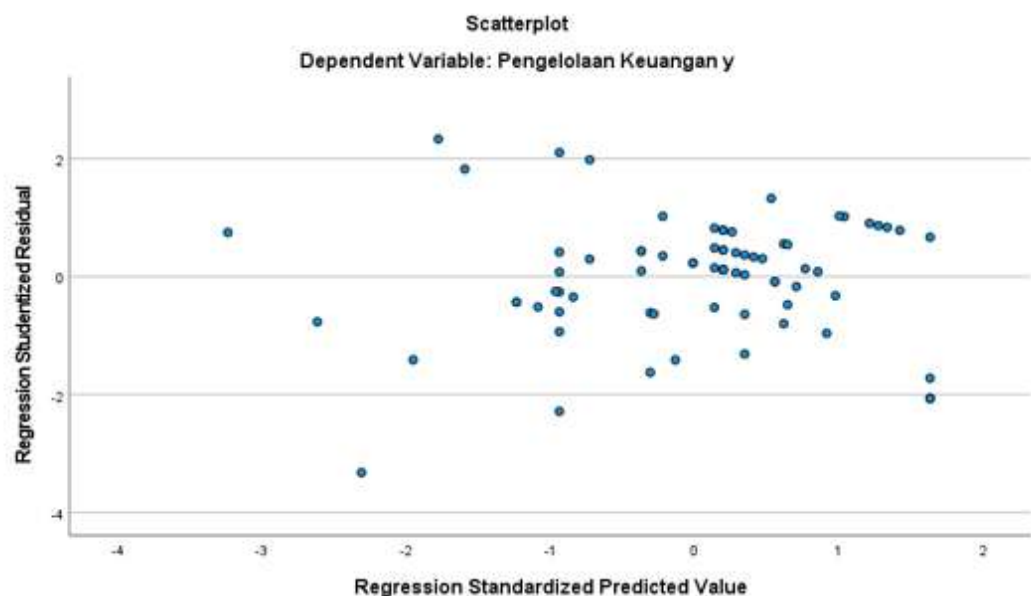
Berdasarkan hasil analisis data tabel uji multikolonieritas diatas dapat dipahami bahwa ketiga variabel independent yakni Kompensasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai colinearity statistic VIF yang berbeda X1 (6.833) X2 (7626) dan X3 (3.622). Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independent penelitian ini.

4.2.2.1.3 Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain

berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji atau tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penelitian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Data diolah SPSS (2025)

Gambar 4.1 Uji Scatterplot Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 scatterplot dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian

yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedatisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

4.2.3 Regresi Linear Berganda

Hasil pengelolaan menggunakan data SPSS pada multiple regression analysis tentang Kompensasi (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan maka dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.303	1.596		.190	.850
	X1	.336	.118	.327	2.843	.007
	X2	.204	.100	.248	2.042	.048
	X3	.423	.082	.434	5.179	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.14 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,303 + 0,336 X_1 + 0,204 X_2 + 0,423 X_3 + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai Konstanta sebesar 0,303 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin (X2) sama dengan nol, maka kinerja (Y1) adalah sebesar 0,303.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,336$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan sebesar 0,336 kontribusi yang diberikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari standartdied coefficients pada tabel 4.15 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,204$ menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan sebesar 0,204 kontribusi yang diberikan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari standartdied coefficients pada tabel 4.15 diatas

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Uji t

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat di dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut menggunakan Program Statistical For Social Sciences (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.303	1.596		.190	.850
	Kompensasi	.336	.118	.327	2.843	.007
	Disiplin	.204	.100	.248	2.042	.048
	Lingkungan Kerja	.423	.082	.434	5.179	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data tabel uji t diatas diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

Hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai sig t hitung $(2.018) < t$ tabel (2.843) dan nilai sig $(0.007) \leq 0.05$, maka disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari tabel 4.15 tentang pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $2.018 < t$ tabel 2.843 dengan probabilitas Sig $0,07$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

2) Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji t pada table 4.16 diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

Hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai sig t hitung $(2.018) < t$ tabel

(2.042) dan nilai sig (0.048) $\leq$ 0.05, maka disimpulkan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari tabel 4.15 tentang pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $2.018 < t$ tabel 2.042 dengan probabilitas Sig 0,048, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa disiplin (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji t pada table 4.16 diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

Hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai sig t hitung (2.018) $< t$ tabel (5.179) dan nilai sig (0.000) $\leq$ 0.05, maka disimpulkan LingkunganKerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari tabel 4.15 tentang pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $2.018 < t$ tabel 5.179 dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

4.2.4.2 Uji f

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mrngetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara

signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis dikonversikan ke dalam statistik sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas (signifikan) $< \alpha = 5\%$.
- b) Terima H_0 dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas (signifikan) $> \alpha = 5\%$.

Tabel 4.17

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1534.103	3	511.368	158.4	.000 ^b
	Residual	132.341	41	3.228	24	
	Total	1666.444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data tabel uji F tabel 4.17 dengan kriteria di atas diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan data tabel 4.17 dengan kriteria diatas diperoleh tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama- sama terhadap Kinerja

karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

4.2.4.3 Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.921	.915	1.79662

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

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji tabel 4.18 regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien estimasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,921, hal ini menunjukkan arti bahwa 92% variabel kompensasi (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya 8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

4.2.5 Pembahasan Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Pengelolaan Keuangan). Lebih rinci hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan, artinya kompensasi yang diberikan oleh PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan menambah semangat dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikan t pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar t hitung (2.018) $< t$ tabel (2.843) dan nilai sig (0.007) ≤ 0.05 , hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Octafia et al., 2018) mengatakan bahwasannya variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Dan juga penelitian dari (Kralita et al., 2019) juga mengatakan bahwasannya Kompensasi dan kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3Manado termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini berarti kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan.

Tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Agus et

al., 2023) pada penelitiannya mengatakan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Dan juga penelitian dari (Febriani, 2023) juga mengatakan dalam penelitiannya Namun di sisi lain, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan peningkatan yang besar terhadap kinerja karyawan, maka dengan memberikan besar kecilnya kompensasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

4.2.5.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan, artinya semakin disiplin pekerjaan karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan maka akan semakin besar juga kinerja yang akan di buat oleh karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan. Hal ini dapat dilihat dari signifikan t pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $(2.018) < t \text{ tabel } (2.042)$ dan nilai sig $(0.048) \leq 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variable Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Afandi & Bahri, 2020) yang mengatakan pada penelitiannya disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatkan kinerja Karyawan pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF). Dan juga penelitian dari (Satria Tirtayasa &

Sandhi Fialy Harahp, 2020) mengatakan bahwasannya disiplin (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian milik (Tannady et al., 2022) Hasil penelitian menunjukkan Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.KJP. dan juga pada penelitian (Muna & Isnowati, 2022) mengatakan bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera.

4.2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan, artinya semakin baik lingkungan kerja yang di berikan oleh Perusahaan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan maka akan semakin baik juga kinerja yang akan di buat oleh karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan. Hal ini dapat dilihat dari signifikan t pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $(2.018) < t \text{ tabel } (5.179)$ dan nilai sig $(0.000) \leq 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variable Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Marbun & Jufrizen, 2022a) yang mengatakan bahwasannya Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Dan juga

pada penelitian milik (Putri & Rambe, 2022) mengatakan bahwasannya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Adapun pada penelitian (Jusdiana Ahmad & Mustari, 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Santi Sarip & Mustangin, 2023) yang mengatakan Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada. Lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam kinerja karyawan, semakin baiknya lingkungan kerja yang diberikan perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Ada juga penelitian dari (Warongan & Dotulong, 2022) yang menyatakan bahwasannya Berdasarkan Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT.Jordan Bakery Tomohon. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan. meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan.

4.2.5.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh secara simultan antara kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Yang artinya kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan yang dimana kompensasi baik yang di berikan oleh perusahaan dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan juga lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan juga akan semakin baik pula.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astuti et al., 2023) yang mengatakan bahwasannya Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin

Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai F Hitung 3,841 lebih besar dibanding F Tabel 2,291.

Adapun juga penelitian dari (Wahyu Wibowo dan Intan Adilla, 2019) yang mengatakan bahwasannya pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pos Kota Jakarta.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis yang dibahas sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.
2. Ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.
4. Ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang kompensasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pada Perusahaan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan untuk selalu memberikan kompensasi yang setimpal ataupun juga lebih memberi agar karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan menambah kinerjanya dengan baik.

2. Diharapkan para karyawan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan untuk selalu disiplin dalam bekerja agar kinerja karyawan akan semakin bertambah.
3. Diharapkan perusahaan pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan agar kinerja karyawan akan selalu bertambah baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini hanya fokus menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel majemuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publising
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Agus, S., Nelwan, O. S., Uhing, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK EXPERIENCE, AND HAPPINESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK MANADO. In Agus., O. S. Nelwan., Y. Uhing. 395 *Jurnal EMBA* (Vol. 11, Issue 1).
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Artianty, N. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 14(02), 144–150.
- Artianty, N. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO CABANG BELAWAN* (p. 2).
- Artiyany, M. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Ibnu Sina YBW Umi Makassar. *Cross-Border*, 4(2), 847–856.
- Astuti, V., Damayanti, D., Widya, S., & Yogyakarta, W. (2023). Vivilia Astuti Dila Damayanti PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Toko Mitra Anda). In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* (Vol. 3, Issue 3).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* , 29–42.

- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Febriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Ghozali, I. (2013). *Ghozali_Imam_2013 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi 5*. Universitas Diponegoro. (p. 129).
- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 81–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i2.63>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa) UMSU*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. In *UMSU PRESS* (pp. 1–223).
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Khair, H., & Arismunandar, M. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Ilmiah Magister Manajemen UMSU, 3(2), 273–282.
<https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>

Kralita, A., Roy, P., Runtuwene, F., Sambul, S. A. P., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2).

Krismasari, D., & Frianto, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi*, 2(4), 1.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022a). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022b). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>

Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Muslih, & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 353–371.
<https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>

Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0. *UIN Walisongo Semarang*, 1–37.

Noor, Nilamsar, N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Rharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9–15.

Notoatmodjo, N. (2018). KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN. *Convention Center Di Kota Tegal*, 1(1), 1.

- Octafia, L., Riane, R., Pio, J., Revo, J., & Tampi, E. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG MANADO*.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 343(01), 423–426. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.680>
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.738>
- Santi Sarip, & Mustangin. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA*.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saripuddin, J. (2015). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA ARGO NUSANTARA MEDAN*. 3(2), 1.
- Satria Tirtayasa, & Sandhi Fialy Harahp. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*.
- Sudiantini, D., Fitri Andini, D., Syifa Khaerunisa, D., Listyanto Putra, D., & Putri Armayani, D. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(6), 1673–1682. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.886>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2009). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(6), 3476–3482.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>

- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG BANDAR UDARA SILANGIT. *Niagawan*, 11(2), 121. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mustafa, F., & Andreas Palilingan, R. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kopempensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.
- Wahyu Wibowo dan Intan Adilla, M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POS KOTA JAKARTA. In *Disiplin Kerja, dan Lingkungan... Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* (Vol. 5, Issue 3).
- Warongan, L. O. H., & Dotulong, G. O. H. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JORDAN BAKERY TOMOHON. In *Lumintang 963 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(17), 38–59. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Uiversitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak /Ibu/Sdr/i/Karyawan

PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan

Di Tempat.

Bersama dengan ini saya Tri Nanda Hutagalung mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i/Karyawan untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian ini dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu anda sangat terbatas dan berharga. Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Maret 2025

Hormat Saya,

(Tri Nanda Hutagalung)

Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut :

Nomor Responden..... (boleh/tidak diisi)

JenisKelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Status : () Menikah () Belum Menikah

Usia Responden..... tahun

Lama Bekerja : () <1 tahun

() 1-5 tahun

() 5-10 tahun

() >10 tahun

Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

Dengan tanda (√) untuk kolom yang dipilih oleh responden:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS. = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Gaji					
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima selama bekerja di Jasa Raharja.					
2	Saya sering mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan kinerja saya.					
	Insentif					
1	Saya akan lebih termotivasi untuk bekerja					

	jika insentif yang diberikan lebih bervariasi dan menarik.					
2	insentif yang diberikan oleh perusahaan membantu saya dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya.					
	Tunjangan					
1	Tunjangan yang saya terima (seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan lainnya) memenuhi kebutuhan saya.					
2	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
	Fasilitas					
1	Saya merasa mendapatkan fasilitas yang memadai (misalnya, asuransi kesehatan, transportasi, dll).					
2	Fasilitas yang disediakan oleh Jasa Raharja (seperti ruang kerja, Penyejuk Ruangan, lemari penyimpanan berkas) memenuhi kebutuhan saya sebagai karyawan.					

B. Disiplin (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan kepuasan yang cukup untuk mendorong saya hadir secara konsisten.					
2	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi di perusahaan.					
	Tata Cara Kerja					

1	Saya memahami prosedur yang harus diikuti dalam menjalankan tugas saya di Jasa Raharja.					
2	Saya selalu mengerjakan job desk pekerjaan saya					
	Ketaatan Pada Atasan					
1	Saya merasa bahwa intruksi yang diberikan oleh atasan sudah cukup jelas dan mudah dipahami.					
2	Saya berusaha untuk memenuhi perintah yang ditetapkan oleh atasan saya.					
	Kesadaran bekerja					
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya terkait pekerjaan.					
2	Saya menyadari pentingnya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
	Tanggung Jawab					
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan ataupun tugas dalam bidang masing-masing.					
2	Saya proaktif dalam mencari solusi ketika menghadapi masalah di tempat kerja.					

C. Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Penerangan di ruangan kerja saya cukup untuk mendukung aktivitas					

	sehari-hari.					
2	Saya merasa bahwa penerangan di ruangan kerja saya dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.					
	Temperatur					
1	Saya merasa gerah ketika di ruangan kerja.					
2	Saya merasa bahwa suhu di ruangan kerja saya dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.					
	Kelembapan					
1	Saya tidak mengalami masalah pernapasan atau alergi yang disebabkan oleh kelembapan di tempat kerja.					
2	Jasa Raharja secara rutin memantau dan mengatur kelembapan ruangan kerja agar tetap optimal.					
	Sirkulasi Udara					
1	Ventilasi di tempat kerja saya berfungsi dengan baik untuk menjaga udara tetap segar.					
2	Penggunaan alat seperti air purifier atau exhaust fan membantu menjaga kualitas sirkulasi udara di tempat kerja saya.					

D. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Sebagai karyawan saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang					

	ditetapkan perusahaan.					
2	Sebagai karyawan saya berkerja dengan cekatan dan cepat.					
	Kuantitas Kerja					
1	Sebagai karyawan saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
2	Sebagai karyawan saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.					
	Kehandalan Kerja					
1	Sebagai karyawan saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.					
2	Sebagai karyawan saya selalu mencari solusi untuk memecahkan sebuah masalah di perusahaan.					
	Sikap Kerja					
1	Sebagai karyawan saya berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai bagian dari Jasa Raharja.					
2	Sebagai karyawan saya berusaha untuk menjaga etika dan integritas dalam setiap tindakan saya di Jasa Raharja.					

Hasil Analisis Data

1) Uji Validitas

Indikator	r Hitung	r Tabel	keterangan
X1.1	0.863	0.2483	Valid
X1.2	0.829	0.2483	Valid
X1.3	0.782	0.2483	Valid
X1.4	0.876	0.2483	Valid
X1.5	0.828	0.2483	Valid
X1.6	0.806	0.2483	Valid
X1.7	0.851	0.2483	Valid
X1.8	0.866	0.2483	Valid

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	keterangan
X2.1	0.729	0.2483	Valid
X2.2	0.878	0.2483	Valid
X2.3	0.830	0.2483	Valid
X2.4	0.844	0.2483	Valid
X2.5	0.815	0.2483	Valid
X2.6	0.882	0.2483	Valid
X2.7	0.847	0.2483	Valid
X2.8	0.926	0.2483	Valid
X2.9	0.914	0.2483	Valid
X2.10	0.894	0.2483	Valid

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	keterangan
X3.1	0.752	0.2483	Valid
X3.2	0.740	0.2483	Valid
X3.3	0.680	0.2483	Valid
X3.4	0.796	0.2483	Valid
X3.5	0.777	0.2483	Valid
X3.6	0.787	0.2483	Valid

X3.7	0.757	0.2483	Valid
X3.8	0.764	0.2483	Valid

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	keterangan
Y1.1	0.916	0.2483	Valid
Y1.2	0.898	0.2483	Valid
Y1.3	0.897	0.2483	Valid
Y1.4	0.914	0.2483	Valid
Y1.5	0.862	0.2483	Valid
Y1.6	0.924	0.2483	Valid
Y1.7	0.922	0.2483	Valid
Y1.8	0.833	0.2483	Valid

2) Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Ketepatan	keterangan
Kompensasi (X1)	0.938	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0.958	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.884	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.963	0,60	Reliabel

3) Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
		Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.73428803
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.061
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.007
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.		.006
99% Confidence Interval		
	Lower Bound	.004
	Upper Bound	.008

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

4) Uji Multikolinieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
		Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73428803
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.061
	Negative	-.157

Test Statistic			.157
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.007
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d Sig.			.006
99% Confidence Interval		Lower Bound	.004
		Upper Bound	.008

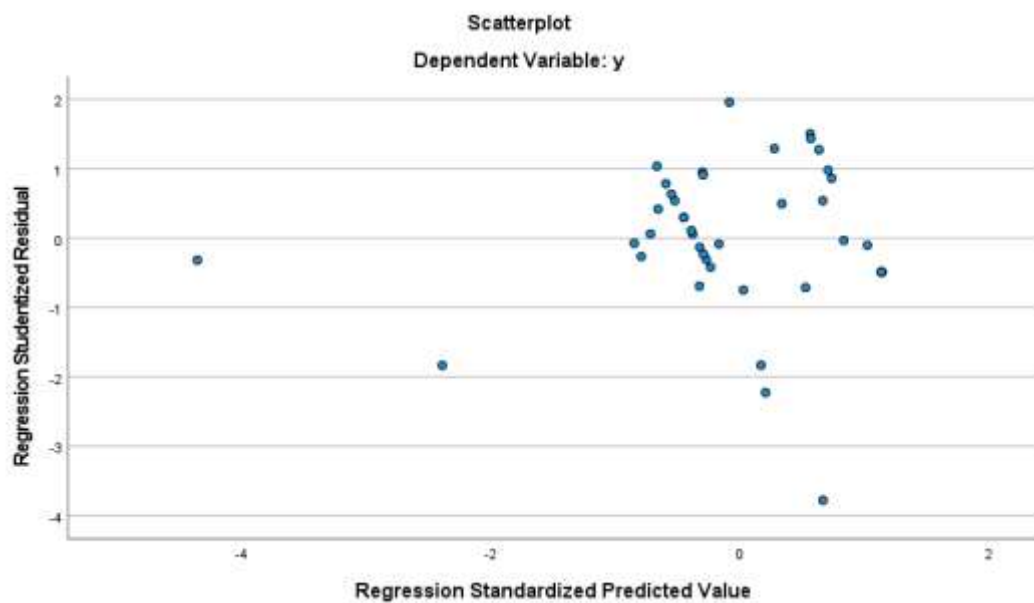
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

5) Scatterplot



6) Uji regrese Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.303	1.596		.190	.850
	X1	.336	.118	.327	2.843	.007
	X2	.204	.100	.248	2.042	.048
	X3	.423	.082	.434	5.179	.000

a. Dependent Variable: Y

7) Uji T

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.303	1.596		.190	.850
	Kompensasi	.336	.118	.327	2.843	.007
	Disiplin	.204	.100	.248	2.042	.048
	Lingkungan Kerja	.423	.082	.434	5.179	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8) Uji f

ANOVA^a

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	1534.103	3	511.368	158.424	.000 ^b
	Total					
	Error					
	Total					

Residual	132.341	41	3.228		
Total	1666.444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin

9) R-square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.921	.915	1.79662

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

Hasil Tabulasi Data

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4
4	3	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	1	2	4	3	1
4	3	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	4	1	4	5	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	4	3	1
5	5	3	5	5	5	5	5

4	2	1	5	5	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	3	3	4	5	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	3	3	3	3	4	4	4
5	4	4	5	3	4	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	2	4	3	5	4	3	4
5	4	4	5	2	5	3	4	3	4

5	3	1	3	5	5	5	5
5	1	1	1	5	5	5	4
5	5	2	2	2	4	4	4
5	5	2	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	2	2	4	4	4	4
4	4	1	2	4	4	4	4
4	4	1	4	1	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	2	2	5	5	5	5
5	3	3	3	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4	4
4	2	2	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	3	2	3	2	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	3	5	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	5	4
5	5	2	4	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	5	4	4	4	4	4
4	4	2	5	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	3	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4
4	5	3	4	5	4	5	5
5	5	3	3	4	2	1	3
5	3	3	3	4	5	2	4

5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	2	2	1	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	2	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	4	4	4	4	4
2	3	5	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5
3	2	5	4	5	4	4	2
4	5	3	4	2	5	4	4



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Nakhkhar Baer No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20138

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4611/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/12/2024

Medan, 2/12/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tri Nanda Hutagalung
NPM : 2105160545
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya kualitas dalam pelayanan terhadap nasabah.
2. Kinerja karyawan yang menurun.
3. Disiplin kerja yang dinilai masih rendah

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Asuransi Kecelakaan
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Jasa Raharja Perwakilan Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Tri Nanda Hutagalung)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4611/JDL/SKR/UM/FE/UMSU/2/12/2024

Nama Mahasiswa : Tri Nanda Hutagalung
NPM : 2105160545
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 2/12/2024
Nama Dosen Pembimbing : *Intria Mirza Afandi AA, SE, M. Si*

Judul Disetujui**

*Pengaruh kompetensi, disiplin, dan
lingkungan kerja terhadap kinerja
pegawai pada PT. Jaka Raharjo
perwaktuan Medan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:
*) Ditanda-tangani Program Studi
**) Ditanda-tangani Dosen Pembimbing
Berkas disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/ foto dan upload ke sistem online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BN-PT/Ak-Pj/PT/13/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mulditar Bauri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623490 - 6623497 Fax. (061) 6623474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id)

[umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id)

[umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id)

[umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id)

Nomor : 179 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 20 Rajab 1446 H
20 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan
Jl. Iskandar Muda No.20EE
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Tri Nanda Hutagalung
Npm : 2105160545
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si, CMA,
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal

**JASA RAHARJA**

A member of IFG

Medan, 04 Februari 2025

Nomor : HC/R/1/2025
Sifat : Biasa
Hal : Persetujuan Permohonan Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Medan, Sumatera Utara

Surat Saudara No 179/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 20 Januari 2025 Tentang Izin Riset Pendahuluan telah kami terima dan menjadi perhatian kami. Menindaklanjuti permohonan Saudara, bersama ini kami sampaikan persetujuan atas pelaksanaan kegiatan dimaksud.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohonkan untuk dapat mengirimkan jadwal pelaksanaan riset dan jenis permintaan data yang dibutuhkan untuk dapat disesuaikan dengan kegiatan operasional perusahaan.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan diucapkan terima kasih.

Cabang Tingkat I Medan
Wilayah Sumatera Utara



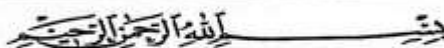
JASA RAHARJA
MEDAN

Rizki Romodhon
Kepala Cabang



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Tri Nanda Hutagalung
NPM : 2105160545
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang masalah, kelas peragaan - Dada permasalahan	11/12/2024	
Bab 2	- Maksud & tujuan dari LK Dosen bimbingan - Rancangan konseptual penelitian	23/12/2024	
Bab 3	- Indikator Otorisasi variabel penelitian hasil - Sesuai dengan bab 2 - Sumber	13/1/2025	
Daftar Pustaka	- Mendelay	13/1/2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal	15/1/2025	

Medan, Januari 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1743/BAH-PT/AK-Pj/PT/III/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224587 Fax. (061) 6625474 - 6621003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 179 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 17 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Tri Nanda Hutagalung
N P M : 2105160545
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan

Dosen Pembimbing : Satria Mirsyah Affandy Nasution, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **20 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 20 Rajab 1446 H
 20 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal.





**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 13 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Tri Nanda Hutagalung
N . P . M . : 2105160545
Tempat / Tgl. Lahir : Sibolga, 13 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jl. Perintis Kemerdekaan No. 116 Sibolga
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Pendahuluan, Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat
Bab II	
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si.

Pembanding

Muslih, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, 13 Februari 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Tri Nanda Hutagalung
N.P.M. : 2105160545
Tempat / Tgl.Lahir : Sibolga, 13 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jl. Perintis Kemerdekaan No.116 Sibolga
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si.*

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Satria Mirsya Affandi Nst, S.E., M.Si.

Pembanding

Muslih, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : TRI NANDA HUTAGALUNG
NPM : 2105160545
Tempat /Tgl Lahir : Sibolga, 13 Oktober 2001
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan No. 116
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Email : t.nanda776@gmail.com
Telepon/ WA : 0813-2823-0985

Nama Orang Tua

Ayah : Alm. Abdul Rahman Hutagalung
Ibu : Syahraini Tanjung
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan No. 116

Pendidikan Formal

SD : SD Negeri 081232 Sibolga
SMP : SMPN 3 Sibolga
SMA : SMAN 3 Sibolga
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2025

TRI NANDA HUTAGALUNG