

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI JASA USAHA BERSAMA (KJUB) PUSPETASARI KLATEN
SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

DWI AYU MUTIHA FARIDA

NIM. 2021100025

**FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

Juli 2024

**HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI JASA USAHA BERSAMA (KJUB) PUSPETASARI KLATEN**

Diajukan Oleh :

DWI AYU MUTIHA FARIDA

NIM. 2021100025

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi

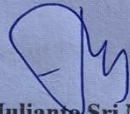
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Psikologi Universitas Widya

Dharma Klaten


Pada tanggal 10 Juni 2024.

Pembimbing I

Pembimbing II



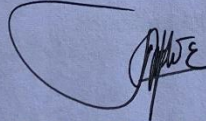
Dr. Arif Julianto Sri N, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si
NIK. 690 301 251

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen



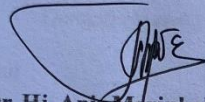
Dr. Hj. Anis Mariukah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI JASA USAHA BERSAMA (KJUB) PUSPETASARI KLATEN

Diajukan Oleh :
DWI AYU MUTIHA FARIDA
NIM. 2021100025

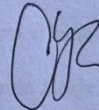
Telah Dipertahankan dan Disetujui Oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi & Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten
dan Diterima Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
& Psikologi Program Studi Manajemen
Pada Tanggal ... 5 Agustus 2024

Ketua



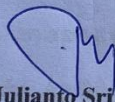
Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

Sekretaris



Dr. Abdul Hadi, S.E., M.Si.
NIK. 690 498 200

Penguji Utama



Dr. Arif Julianto Sri N, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E, M.Si
NIK. 690 301 251

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Julianto Sri N, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DWI AYU MUTIHA FARIDA

Nim : 2021100025

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi :

Judul : Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten.

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juli 2024



Yang Menyatakan

Dwi Ayu Mutiha Farida
NIM. 2021100025

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil 'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Oleh karena itu penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, memotivasi, membantu dan mendo'akan dalam proses untuk meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Cinta pertama saya yaitu Ayahanda Alm.Sri Hartono yang selalu ada untuk penulis, beliau memang tidak sempat menemani penulis selama perjalanan pendidikan hingga akhir, dan banyak hal menyakitkan yang saya lalui tanpa beliau babak belur dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan. Rasa rindu yang sering kali membuat penulis terjatuh dan tertampar realita. Tapi itu tidak mengurangi rasa bangga atas kehidupan yang ayah berikan, terimakasih sudah bekerja keras dengan tiap tetes keringat dalam setiap langkah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan finansial penulis selama ini dan selalu menemani sekaligus mengusahakan penulis agar semangat dalam menuntut ilmu. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan menempatkan ayah ditempat yang paling mulia disisi Allah SWT Amiinn.

2. Pintu surgaku yaitu Ibunda Riskayati yang sekaligus menjadi panutan bagi penulis untuk menjadi seorang perempuan yang kuat, tangguh, penyayang dan memiliki kesabaran yang luar biasa. Terimakasih juga telah menjadi bagian dari mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan finansial penulis selama ini kasih sayang, semangat, ridho dan do'a yang terselip disetiap sholatnya demi keberhasilan penulis dalam mewujudkan harapan untuk dirinya dan semua orang.
3. Kakak saya Yuni Wulan Ndari yang telah mengajarkan saya menjadi wanita mandiri, serta memberikan dukungan, motivasi dan saran secara finansial kepada penulis.
4. Sahabat saya, Septi Dwi Astini yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam setiap keputusan yang penulis ambil, sahabat yang selalu mengulurkan tangannya agar penulis bisa bangkit lagi dan tidak terus berlarut dalam kesedihan. Terimakasih selalu menemani penulis dalam setiap prosesnya.
5. Teman seperjuangan saya, Riska Septi Yusriana yang telah menjadi bagian dalam menjalankan skripsi ini dan teman-teman "Grup Senin Kliwon" terimakasih untuk bantuan, semangat, dan kerja samanya selama ini.
6. Terakhir, kepada Dwi Ayu Mutiha Farida terimakasih untuk diri sendiri karena selalu bertahan dan kuat sejauh ini. Terimakasih telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal. Semangat untuk melanjutkan tantangan selanjutnya.

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Q.S Ar-Ruum: 60)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.

Tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

“Prosesnya memang tidak mudah, tapi endingnya bikin ngga berhenti berucap

alhamdulillah”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, saya sebagai penulis mengucapkan Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segala limpahan Rahmat, hidayah dan karunia Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten” dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Arif Julianto Sri N, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus pembimbing pertama, yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Jarot Prasetyo, S.E, M.Si selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

4. Ibu Dr. Hj. Anis Marjukah, SE, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
7. Semua pihak yang berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan do'a, semangat, bantuan, dukungan, dan juga bimbingan. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Klaten, Juli 2024

Penulis,

Dwi Ayu Mutiha Farida

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	7
1.3 Penegasan Judul	8
1.4 Pembatasan Masalah	9
1.5 Perumusan Masalah	9
1.6 Tujuan Penelitian	10
1.7 Manfaat Penelitian	10
1.8 Sistematika Penulisan	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kompensasi Kerja.....	18
2.3 Disiplin Kerja.....	23
2.4 Lingkungan Kerja	30
2.5 Kinerja Karyawan	35

2.6	Penelitian Terdahulu.....	38
2.7	Rerangka Berfikir.....	42
2.8	Hipotesis	42
BAB III.....		44
METODE PENELITIAN		44
3.1	Jenis Penelitian.....	44
3.2	Populasi dan Sample	45
3.3	Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian.....	46
3.4	Sumber Data.....	49
3.5	Teknik Pengumpulan Data	50
3.6	Uji Instrumen Penelitian	51
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	53
BAB IV		58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
4.2	Analisis Deskriptif	63
4.3	Uji Instrumen Penelitian	76
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	79
4.5	Pembahasan dan Hasil	88
BAB V.....		90
SIMPULAN DAN SARAN.....		90
5.1	Simpulan	90
5.2	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....		95

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	47
Tabel 3. 2 Skala Likert	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Kerja	68
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	72
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	77
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	80
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	81
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Parsial)	84
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan)	86
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Rerangka Berpikir	42
Gambar 4. 1 Logo KJUB Puspetasari Klaten	58
Gambar 4. 2 Bagan Struktur Organisasi KJUB Puspetasari Klaten.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	99
Lampiran 2. Surat Permohonan Kuesioner	100
Lampiran 3.Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 4.Tabulasi Data Responden.....	105
Lampiran 5.Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden	113
Lampiran 6. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian.....	115
Lampiran 7.Hasil Uji Validitas	120
Lampiran 8.Hasil Uji Reliabilitas.....	124
Lampiran 9.Hasil Uji Normalitas	126
Lampiran 10.Hasil Uji Multikolinearitas	126
Lampiran 11.Hasil Uji Regresi Linear Berganda	127
Lampiran 12.Hasil Uji T (Parsial).....	127
Lampiran 13.Uji F (Simultan).....	128
Lampiran 14.Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	128
Lampiran 15.Tabel r	129
Lampiran 16.Tabel t.....	131
Lampiran 17.Tabel F.....	132
Lampiran 18. Dokumentasi.....	133

ABSTRAK

Dwi Ayu Mutiha Farida, 2021100025. Skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**” Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten. 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten. 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten. 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan Koperasi Puspetasari Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kompensasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan variabel terikat (Y) : kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.

Dari hasil uji t diketahui bahwa, 1) Kompensasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena t hitung kompensasi kerja = 1,578. 2) Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil tersebut berada diatas taraf signifikansi 5% (0,5) dan lebih besar dari t tabel 1,679. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima.

Kata kunci : Kompensasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisiensi. Larasati (2018:1) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Dengan demikian, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak ada artinya meskipun mempunyai modal besar, teknologi modern, dan lain-lain. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawannya tetapi juga mengurus apa yang dibutuhkannya agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhannya dengan sendirinya akan mencurahkan lebih banyak kepada karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga keberhasilan karyawan juga mempengaruhi perusahaan. Keberhasilan dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan dalam suatu perusahaan. Di setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan tujuan apa yang menjadi prospek perusahaan akan tercapai. Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah untuk dicapai. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi kerja. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:269) mengatakan bahwa Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka. Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi jika semakin besar tingkat kebutuhan pada saat ini sehingga gaji yang diberikaan masih dirasa kurang cukup. Ketika pemberian kompensasi meningkat, karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan KJUB Puspetasari menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang masih mengalami kecemburuan sosial antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, jika kompensasi yang mereka terima dirasa kurang adil. Hal ini akan menyebabkan

menurunnya pada kinerja karyawan karena mereka merasa kompensasi mereka kurang adil. Sementara perusahaan berpendapat bahwa besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, mereka sudah berusaha secara adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan cara mempertimbangkan besarnya kompensasi yang akan diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan lama kerja mereka. Selain itu, perusahaan mematuhi peraturan pemerintah, seperti UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, yang mencakup hak-hak karyawan, termasuk pengupahan. Menanggapi keluhan yang diajukan oleh karyawannya, perusahaan menganggapnya sebagai sikap atau penerimaan yang berbeda.

Kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dan juga mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dalam kompensasi yang sesuai dengan mereka. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan mendorong mereka untuk terus bekerja keras untuk kemajuan perusahaan.

Menurut (Darsono dan Siswandoko, 2011) Bentuk-bentuk kompensasi terbagi menjadi beberapa bentuk yaitu kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji, komisi dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan kompensasi non finansial. Memberikan fasilitas kompensasi kerja tentu saja harus adil dan layak bagi seorang karyawan. Dalam hal ini maksud adil dan layak merupakan pemberian kompensasi atau gaji untuk kelangsungan hidup

karyawan harus didasarkan pada seberapa kecil tanggung jawab dan resiko yang ditanggung oleh masing-masing pekerja sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan dan juga dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2008:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan, karena tanpa itu, tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai jika tidak ada disiplin kerja. Selain itu disiplin kerja juga berdampak besar pada tingkat produktivitas kerja karyawan dan sangat berpengaruh penting untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin adalah karyawan yang datang tepat waktu, mematuhi peraturan yang dibuat dalam perusahaan, mempunyai etika kerja yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, disiplin kerja pada Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten yang masih sering terjadi pelanggaran pada karyawan yaitu sering datang terlambat pada jam masuk kerja, dan kurangnya kualitas pekerjaan sesuai standar dan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten dengan memberikan

sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, seperti memberikan punishment (Hukuman). Hal ini sangat begitu penting karena karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin kerja itu sangat penting dan berpengaruh terhadap kemajuan dalam organisasi diperusahaan dan diprestasi kerja mereka. Selain kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pada karyawan, Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Sutrisno (2009 : 118) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Selain hal tersebut, kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Dengan memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman tentu bisa membuat karyawan merasa aman saat bekerja di perusahaan, karena lingkungan kerja mempengaruhi hubungan kerja yang meningkat antara orang yang ada di dalam lingkungannya.

Begitu juga dengan Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten merupakan Perusahaan swasta berbadan hukum koperasi yang memiliki kantor pusat di Kabupaten Klaten yang terletak di Dukuh Mondokan, Desa Klepu, Kecamatan Ceper, Kabupaten Klaten. Letak KJUB Puspetasari Klaten

ini memiliki lahan sekitar 800 meter, Perusahaan tersebut merupakan Perusahaan yang didirikan pada tahun 1979 yang mendapat bantuan dari Pemerintah Amerika Serikat yang diwakili oleh The Cooperative League of USA (CLUSA) mendirikan Proyek Manajemen Unit (PMU) dengan nama Proyek PUSPETASARI (Pusat Pelayanan Petani). Koperasi Sekunder KJUB PUSPETASARI hingga saat ini memiliki 9 anggota Koperasi primer yaitu KUD Karangnongko, KUD Kemalang, KUD Manisrenggo, KUD Pedan, KUD Jatinom, Prim KOPTI Pedan, KPRI Ngesti Rahayu, KOPKAR, KUSUMA, KSP Sendang Puspeta Mandiri. KJUB Puspetasari memproduksi jenis makanan ternak sapi potong dan sapi perah dengan merek “Nutrifeed”. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten, membuktikan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawannya, seperti keadilan dalam memberikan kompensasi, kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki karyawan salah satunya karyawan masih ada yang datang terlambat jadi tingkat kedisiplinan karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten masih perlu diperbaiki karna bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kebisingan dari alat yang digunakan untuk memproduksi yang sebagian besar dilakukan secara manual, dan banyaknya debu dilingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin**

Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten”.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diangkat penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan:

1.2.1. Alasan Objektif

Di karenakan kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis ingin menganalisis pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten.

1.2.2. Alasan Subjektif

- a. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.
- b. Lokasi penelitian yang strategis sehingga menghemat waktu, tenaga dan biaya, karena lokasi yang dekat dapat memudahkan mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.
- c. Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia di dalam suatu instansi.

1.3 Penegasan Judul

Dalam upaya untuk menghindari banyaknya persepsi atau penafsiran terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang ada pada judul penelitian diatas.

1. Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka. (Darsono dan Siswandoko, 2011:269).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah bentuk dari kesadaran, kesanggupan, dan kesediaan karyawan dalam bekerja agar mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja juga akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Disiplin kerja digunakan sebagai sebuah cara yang paling bermanfaat untuk mentaati peraturan di dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 118) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

4. Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, serta untuk menghindari banyaknya perluasan masalah yang akan diteliti, maka penulis membatasi objek yang diteliti. Penulis hanya menguji Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Puspetasari Klaten.

1.5 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten?

4. Apakah kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, peneliti ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.7.1. Bersifat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan agar dapat menambah ilmu pengetahuan, dan wawasan yang digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya agar bisa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya.

1.7.2. Bersifat Praktis

1. Bagi penulis

Diharapkan mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan wawasan jika nantinya bekerja di dunia kerja, terutama tentang kompensasi kerja, disiplin kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Puspetasari Klaten.

2. Bagi perusahaan

Untuk mengetahui bahwa sejauh mana kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat digunakan perusahaan untuk mempertimbangkan cara meningkatkan kinerja karyawan mereka agar mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Bagi pembaca

Peneliti ini diharapkan dapat menjadikan referensi dan bahan pustaka dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang secara garis besar adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang terdiri dari Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, rerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan dan, teknik analisis data.

BAB IV :ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang hasil dari penelitian pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada Puspetasari Klaten dengan analisis data yang telah dikumpulkan berdasarkan teknik analisis yang sudah ditentukan serta pembahasannya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan

$$Y = -0,844 + 0,156 X_1 + 0,390 X_2 + 0,483 X_3$$

dari persamaan linier

tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = -0,844

Nilai konstanta -0,844 menunjukkan pengaruh negatif variabel independent (Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja). Bila variabel independen naik atau konstan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,844.

- b. Kompensasi Kerja (b₁)

Nilai koefisien pada Kompensasi Kerja X₁ bernilai positif sebesar 0,156, maka dapat diartikan bahwa Kompensasi Kerja X₁ meningkat sebesar 1 maka Kinerja Karyawan Y akan naik sebesar

0,156 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol demikian sebaliknya.

c. Disiplin Kerja (b2)

Nilai koefisien pada Disiplin Kerja X2 bernilai positif sebesar 0,390, maka dapat diartikan Disiplin Kerja X2 mempengaruhi Kinerja Karyawan Y yang artinya jika Disiplin Kerja X2 dinaikkan sebesar 1 maka Kinerja Karyawan Y akan naik sebesar 0,390 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Lingkungan Kerja (b3)

Nilai koefisien pada Lingkungan Kerja X3 bernilai positif sebesar 0,483, maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja X3 mempengaruhi Kinerja Karyawan Y yang artinya jika Lingkungan Kerja X3 dinaikkan sebesar 1 maka Kinerja Karyawan Y akan naik sebesar 0,483 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan dari hasil analisis dan interpretasi diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Dari hasil Uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X1 = 1,578$, $X2 = 5,392$, $X3 = 5,116$ dengan Tingkat batas nilai signifikansi 0,05. Untuk $X1$ thitung sebesar $1,578 <$ dari ttabel $1,679$ dan nilai signifikansinya lebih

besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk X2 nilai thitung sebesar 5,392 > dari ttabel 1,679 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dan untuk X3 thitung sebesar 5,116 > ttabel 1,679 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil perhitungan Uji F didapatkan Fhitung sebesar 86,406 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung 86,406 lebih dari Ftabel 2,58. Dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 atau 5% maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hasil perhitungan Koefisien Determinan menunjukan bahwa koefisien determinan (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,853. Hal ini berarti 85,3% maka Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 14,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan beberapa saran dari peneliti antara lain :

1. Bagi perusahaan disarankan untuk mengembangkan variabel Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja karena dari hasil penelitian tersebut mampu mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Kerja. Perusahaan harus memperhatikan Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sehingga tujuan perusahaan dan produktifitas tidak terganggu. Apalagi menggali pada latar belakang permasalahan ini, masih ada beberapa karyawan yang mengalami kecemburuan sosial tentang pembagian kompensasi seperti insentif dan bonus. Jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan kinerja karyawan yang diharapkan.

Perlunya meningkatkan Disiplin Kerja sangat penting bagi kesuksesan perusahaan, karena tanpa itu tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai jika tidak ada disiplin kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berdampak besar pada Tingkat produktifitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan memberikan fasilitas lingkungan yang baik aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa aman saat bekerja di perusahaan. Karena lingkungan kerja mempengaruhi hubungan kerja yang meningkat antara

orang yang ada di dalam lingkungannya. Maka koefisien lebih dominan di lingkungan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan :

- a. Untuk peneliti yang akan datang disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja saja tetapi juga bisa dengan variabel-variabel lain misalnya pengaruh motivasi kerja, pengaruh skill, attitude dan lainnya. Sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang Kinerja Karyawan.
- b. Untuk peneliti yang akan datang, hendaknya peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai variabel yang akan diteliti sehingga antara peneliti dan responden maka akan terjadi persamaan persepsi mengenai variabel yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryamas Gemilang Lubricant. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1).
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. (2011). *Manajmen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta
- Dwi Septianto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. *Skripsi*. Semarang : jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21-27.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al, (1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga,

- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.
- Hartatik, Puji, Indah , (2018), *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Larasati, s. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. In M. Dra. Sri larasati, manajemen sumber daya manusia (p. 5). Deepublish..
- Muliati, M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(7)..
- Pramana, A. G. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (*Doctoral dissertation*, Udayana University).
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, R., & Veitzal, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,
- Rivai, R., & Veitzal, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, R., & Veitzal, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rubiyanto, R. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan* . Surakarta: UMS.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 6, Jakarta:Penerbit Salemba Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Jakarta: Salemba Empat.

- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Simanjuntak, P.J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sutama (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan R&D*. Surakarta: Fairus Media.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Trihendradi, C. (2012). *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: ANDI.
- Uy, F. T., Kilag, O. K. T., Calledo, M. F. S., Cerna, Y. T. D., Angtud, N. A. A., & Villanueva, K. M. (2023). Quality Performance of Teachers: Work Environment, Work Attitude, and Principal Supervision: Qualitative Investigation. *International Journal Of Inclusive And Sustainable Education*, 2(5), 157-168.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Budgeting: *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.