

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Negeri Semarang

Via Yunita, Ali Maskur

Universitas Stikubank Semarang

viayunita718@gmail.com maskur@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine and explain the influence of compensation, work environment and work discipline on employee performance at the Semarang District Court. This research uses primary and secondary data, and a sample collection technique using the Random Sampling method. Data was obtained through questionnaires from Semarang District Court employees to serve as an example for this research. The tests carried out in this research include validity tests, reliability tests, model tests, t tests and f tests. The results of this research show that the partial and stimulant variables of compensation, work environment and work discipline influence employee performance. The aim of this research is to determine the effect of work environment compensation and work discipline on employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Semarang. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dan Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *random sampling*. Data diperoleh melalui angket/kuesioner dari pegawai Pengadilan Negeri Semarang untuk dijadikan sampel penelitian tersebut. Uji yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji model, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Peran Sumber daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan ,dengan adanya SDM perusahaan bisa mengatur dan mengelola pegawai sehingga bisa berfungsi dengan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak , pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam menghadapi era global ,Sumber Daya Manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Di Pengadilan Negeri Semarang, sebagaimana halnya di organisasi lainnya, sistem kompensasi menjadi faktor yang signifikan dalam pengelolaan karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Kompensasi merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami bagaimana sistem kompensasi mereka memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Agar tercapainya efisiensi dan produktivitas salah satu cara yang ditempuh organisasi atau perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja akan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan menurun.

Menurunnya kinerja juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Namun demikian, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan juga tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja berkaitan erat dengan kehendak seseorang dalam mematuhi dan taat terhadap norma serta peraturan dalam pekerjaan. Semakin seseorang taat dan sesuai prosedur standar perusahaan dalam bekerja, maka hal tersebut tentunya akan berdampak baik bagi keteraturan siklus kerja perusahaan. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Penulis melakukan wawancara kepada pegawai Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 4 Maret 2024 dengan mewawancarai karyawan yang bekerja di Pengadilan Negeri Semarang dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Menurut Syamsudhduha, A.Md. (Pegawai Pengadilan Negeri Semarang bagian IT) di Pengadilan Negeri Semarang pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak sebanding antara beban kerja dengan SDM yang ada sehingga mereka kesulitan untuk menyelesaikan dengan tepat waktu dan akhirnya mempengaruhi kualitas dari kinerja pegawai. Hal itu menjadikan lingkungan kerja kurang kondusif, dikarenakan karyawan/pegawai bingung akan *jobdesk* mereka di lapangan. Oleh karena itu semua divisi seharusnya menentukan *jobdesk* atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan sehingga mereka tidak akan bingung dan juga akan meningkatkan kualitas kerja pegawai di Pengadilan Negeri Semarang.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Irawan et al, 2021), (Asmoro, 2022), (Kusnanto & Harsoyo, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berdasarkan (Sari & Pancasasti, 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yantika et al., 2018), (Yanti et al., 2015), (Kustanto & Harsoyo, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berdasarkan (Syardianshah & Utami, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Asmoro, 2022), (Yanti et al., 2015), (Sari & Pancasasti, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berdasarkan (Hasyim et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang masih terdapat perbedaan maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Semarang”.

METODE PENELITIAN

Peneliti ini memilih Pengadilan Negeri Semarang sebagai tempat objek penelitian untuk melakukan pengujian mengenai keterkaitan antara variabel penelitian yaitu Pengaruh kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Metode kuantitatif dinamakan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai IPTEK baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan Analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2012 : 31)

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dikarenakan data yang terkumpul dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan data yang disajikan dalam bentuk angka. Apabila dikaitkan dengan penelitian ini maka peneliti akan mendeskripsikan Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan pada masing-masing variabel. Kemudian peneliti akan mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif/angka dan kemudian diolah dengan statistik.

Jadi populasi merupakan keseluruhan individu/orang yang ada di suatu tempat dan merupakan sasaran sesungguhnya dalam suatu penelitian. Yang individu ini bukan hanya sekedar jumlah obyek/subyek yang diamati. Namun merupakan seluruh sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu sendiri. Dalam penelitian ini peneliti memiliki populasi penelitian adalah seluruh karyawan/pegawai yang bekerja di Pengadilan Negeri Semarang. Sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh populasi. Entah misalkan dari segi keterbatasan dana, waktu ataupun tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari bagian sampel tersebut. Jadi apa yang didapatkan dalam sampel tersebut, akan menjadikannya keterwakilan dari seluruh populasi yang ada di suatu tempat.

Menurut Arikunto, apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel diambil semuanya sehingga penelitian yang dilakukan adalah penelitian keseluruhan/penelitian populasi. Namun apabila populasi lebih dari 100, maka sampel dapat diambil dengan perhitungan 10%-15% atau 20-15% atau lebih.

Berdasarkan pendapat tersebut, karena populasi dari penelitian ini lebih dari 100. Maka peneliti menentukan jumlah sampel adalah 25% dari jumlah populasi sebesar 138 karyawan dengan perhitungan

$$\frac{138 \times 25}{100} = 34,5 \text{ dibulatkan menjadi } 35.$$

Dengan demikian sampel yang akan ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebesar 35 responden.

Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk mencari sampel adalah dengan teknik *Random Sampling*. Teknik *random sampling* salah satu teknik yang digunakan untuk menentukan sampel yang dilakukan secara acak dengan tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)	Nilai T tabel	Nilai T hitung	Nilai Probabilitas	Nilai signifikansi	Hasil Uji Validitas
KOM1	0,334	0,961	0,05	0,000	Valid
KOM2	0,334	0,932	0,05	0,000	Valid
KOM3	0,334	0,905	0,05	0,000	Valid
KOM4	0,334	0,987	0,05	0,000	Valid
KOM5	0,334	0,944	0,05	0,000	Valid
KOM6	0,334	0,932	0,05	0,000	Valid
KOM7	0,334	0,931	0,05	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)	Nilai T tabel	Nilai T hitung	Nilai Probabilitas	Nilai signifikansi	Hasil Uji Validitas
LK1	0,334	0,908	0,05	0,000	Valid
LK2	0,334	0,535	0,05	0,001	Valid
LK3	0,334	0,530	0,05	0,001	Valid
LK4	0,334	0,514	0,05	0,002	Valid
LK5	0,334	0,908	0,05	0,000	Valid
LK6	0,334	0,595	0,05	0,000	Valid
LK7	0,334	0,624	0,05	0,000	Valid
LK8	0,334	0,529	0,05	0,001	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X3)

Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)	Nilai T tabel	Nilai T hitung	Nilai Probabilitas	Nilai signifikansi	Hasil Uji Validitas
LK1	0,334	0,859	0,05	0,000	Valid
DK2	0,334	0,894	0,05	0,000	Valid
DK3	0,334	0,844	0,05	0,000	Valid
DK4	0,334	0,960	0,05	0,000	Valid
DK5	0,334	0,729	0,05	0,000	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)	Nilai T tabel	Nilai T hitung	Nilai Probabilitas	Nilai signifikansi	Hasil Uji Validitas
KK1	0,334	0,926	0,05	0,000	Valid
KK2	0,334	0,532	0,05	0,001	Valid
KK3	0,334	0,524	0,05	0,001	Valid
KK4	0,334	0,560	0,05	0,000	Valid

Uji Model

Uji F (Anova)

Berikut hasil uji F (Anova) dalam penelitian ini:

Tabel 5. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201,116	3	67,039	82,943	,000 ^b
Residual	25,056	31	,808		
Total	226,171	34			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai Signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $82,943 > t$ tabel 2,92 maka dapat disimpulkan variabel kompensasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) secara **simultan berpengaruh** terhadap prestasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi(R2)

Berikut hasil uji Koefisien Determinasi (R2) dalam penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,878	,89903

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai R square sebesar 0,889. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap prestasi (Y) yaitu sebesar 88,9%.

Analisis Data

Tabel 7. Analisis Data Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,715	1,098		,652	,519
X1	-,076	,090	-,170	-,848	,403
X2	,468	,031	,936	15,326	,000
X3	,098	,142	,139	7,690	,002

a. Dependent Variable: Y

Diketahui nilai t tabel = 2,040

- Diketahui nilai Signifikansi (Sig) untuk pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,403 > 0,05 dan nilai t hitung 0,652 < t tabel 2,040 maka dapat disimpulkan **tidak terdapat pengaruh** variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Diketahui nilai Signifikansi (Sig) untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 15,326 > t tabel 2,040 maka dapat disimpulkan **terdapat pengaruh** variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Diketahui nilai Signifikansi (Sig) untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 7,690 > t tabel 2,040 maka dapat disimpulkan **terdapat pengaruh** variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data maka akan dilakukan pembahasan secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya dengan analisis sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengadilan Negeri Semarang. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin besar Kompensasi Karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan untuk melakukan tugasnya.

Hasil dari jawaban kuesioner karyawan di Pengadilan Negeri Semarang dengan mean indikator tertinggi adalah indikator X1.5 yaitu dengan nilai 4,84 pada

pertanyaan yang menyebutkan bahwa "Kantor memberikan asuransi jiwa pada karyawan". Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengakomodir kompensasi dengan tanggung jawab sehingga menunjukkan hal positif, dengan memberikan kompensasi yang memadai diharapkan karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan di perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Sedangkan pada mean terendah adalah indikator X1.6 yaitu 3,14 dengan pertanyaan berupa "Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kantor". Dimana para karyawan masih kurang memuaskan dalam hal jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan. Disarankan perusahaan lebih meningkatkan jaminan sosial yang diberikan terhadap karyawan agar karyawan merasa lebih terlindungi lagi dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada penelitian mengenai Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021), (Asmoro, 2022), (Kustanto & Harsoyo, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berdasarkan (Sari & Pancasasti, 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pengadilan Negeri Semarang. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan untuk melakukan tugasnya.

Hasil jawaban dari kuesioner karyawan di Pengadilan Negeri Semarang dengan mean indikator tertinggi adalah indikator X.2.8 yaitu dengan nilai 4,39 pada pertanyaan yang menyebutkan bahwa: "*menurut saya komunikasi yang baik antara rekan kerja dapat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan*". Dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan berada dilingkungan kerja yang nyaman dan baik maka karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan tersebut.

Penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan berada dilingkungan kerja yang nyaman dan baik maka karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan tersebut.

Hal yang paling mungkin dilakukan oleh kantor adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di kantor, dengan memberikan dukungan kelengkapan fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaan. Sedangkan pada *mean* terendah adalah indikator X2.4, X2.6, dan X2.7 yaitu 4,14 dengan pertanyaan berupa "Dekorasi diruang kerja yang rapi menambah

kenyamanan saya saat dalam bekerja, Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, dan Komunikasi dengan pimpinan antara bawahan sudah berjalan dengan baik. Dimana para karyawan masih kurang nyaman dengan ruang lingkup yang ada di dalam kantor, hal yang paling mungkin dilakukan oleh kantor adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di kantor, dengan memberikan dukungan kelengkapan fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada penelitian mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh (Yantika et al., 2018), (Yanti et al., 2015), (Kustanto & Harsoyo, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berdasarkan (Syardiansah & Utami, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pengadilan Negeri Semarang. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin besar disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan untuk melakukan tugasnya.

Hasil jawaban dari kuesioner karyawan di Pengadilan Negeri Semarang dengan mean indikator tertinggi adalah indikator X.3.2 yaitu dengan nilai 4,28 pada pertanyaan yang menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan tugas-tugas saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan. Dalam penelitian ini menunjukkan disiplin kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara menaati peraturan yang sudah ada dan menjalaninya sebaik mungkin.

Dengan adanya peraturan yang telah dibuat maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan Perusahaan dapat tercapai bersama. Sedangkan pada mean terendah adalah indikator saya menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan hati-hati. Dimana para karyawan harus lebih berhati-hati lagi pada saat memakai peralatan yang sudah disediakan oleh fasilitas kantor sehingga semuanya dapat bekerja dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Semarang maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Semarang. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan bahwa perusahaan mampu mengakomodir kompensasi dengan tanggung jawab sehingga menunjukkan hal positif, dengan memberikan kompensasi yang memadai diharapkan pegawai akan lebih semangat dalam melakukan

pekerjaannya. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan di perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan pekerjaan yang terbaik untuk kantor Pengadilan Negeri Semarang.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Semarang. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan berada di lingkungan kerja yang nyaman dan baik maka karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan tersebut. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh kantor adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di kantor, dengan memberikan dukungan kelengkapan fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaan, maka karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan yang terbaik untuk kantor Pengadilan Negeri Semarang.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Negeri Semarang. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara menaati peraturan yang sudah ada dan menjalaninya dengan sebaik mungkin. Dengan adanya peraturan yang telah dibuat maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai bersama, maka karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan yang terbaik untuk kantor Pengadilan Negeri Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Maka penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Kompensasi pada Pengadilan Negeri Semarang sudah baik. Hasil ini berarti bahwa perusahaan diharapkan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan didukung oleh kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan dibebankan kepada karyawan terutama diharapkan konsisten dalam memberikan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan agar kemampuan karyawan lebih meningkat dan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
2. Lingkungan Kerja pada Pengadilan Negeri Semarang sudah baik. Hasil ini berarti bahwa perusahaan juga harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja karyawannya dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan yang sesuai akan menyebabkan karyawan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik.
3. Disiplin Kerja pada Pengadilan Negeri Semarang sudah baik. Hasil ini berarti bahwa perusahaan juga harus lebih memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar

karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan ketiga faktor tersebut agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mampu mewujudkan tujuan dan target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, & Liliana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cakra Gemilang Abadi). *Journal of Management & Business*, 5(2).
- Asmoro, B. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER HIDUP SEHAT (VIVA HEALTH) SURABAYA Krido Eko Cahyono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Dinantara. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 99. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Dionisius, I. C., Handaru, A. W., & Christian Wiradendi Wolor. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46-55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209-219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Hastuti, & Kasmari. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIBERRO INDONESIA SURABAYA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja *Jurnal Dimensi*, 7(2), Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702> 83-91.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Rahayu. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176-187.

- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(2), 192-203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Sari. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. Majalah Bisnis & IPTEK, 13(1), 31- 44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1>.
- Yanti, Haryono, A. T., Minarsih, & Magdalea, M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. Journal of Management, 1(1), 1-23. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/271>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>