



# UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Status "Terakreditasi Baik Sekali"

SK BAN PT Nomor 671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021, Tanggal 21 Juli 2021

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat(LPPM)

Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112)

Telp.: (0354) 771576, 771503, 771495 Fax. (0354) 771576

Website: [www.lp2m.unpkediri.ac.id](http://www.lp2m.unpkediri.ac.id), Email: [lemlit@unpkediri.ac.id](mailto:lemlit@unpkediri.ac.id)

## SURAT TUGAS

Nomor: 181.10/A/LPPM-UN PGRI KD/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Nusantara PGRI Kediri memberi tugas kepada:

No	Nama	NIDN/NPM	Prodi.	Keterangan
1	Deni Wahyu Eka Wijaya	18.1.02.02.0231	Manajemen	Penulis 1
2	Hery Purnomo, S.E., M.M.	0713076803	Manajemen	Penulis 2

Untuk mempublikasikan hasil penelitian yang berjudul "Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk", pada Simposium Manajemen dan Bisnis I & Call Paper, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Kediri

Pada tanggal : 28 Juni 2022

Ketua LPPM,



**Dr. Rr. Forijati, M.M.**

NIDN. 0028016701



# PROSIDING

## SIMPOSIUM MANAJEMEN BISNIS DAN *CALL FOR PAPER*

**"Peran Kompetensi Untuk Peningkatan  
Keunggulan Bisnis Yang Kompetitif & Berdaya Saing Global**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**SABTU 23 Juli 2022**



## **EDITORIAL TEAM**

### **Editor In Chief :**

Basthoumi Muslih, M.M.

### **Editor :**

Dhiyan Septa Wihara, M.M.

Ema Nurzainul Hakimah, M.M.

Bambang Agus Sumantri, M.M.

Zulistiani, M.M.

Rony Kurniawan, M.M.

Hery Purnomo, M.M.

Poniran Yudho Leksono, M.M.

Gesty Ernestivita, M.M.

### **Published by:**

Department of Management

[The University of Nusantara PGRI Kediri](#)

Street of KH. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto District, Kediri City 64113

Telephone: (0354) 771503, Fax: (0354) 771576

Website: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis>

ISSN: \_\_\_\_\_

Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis

by <http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen>



## DAFTAR ISI

	Halaman
<i>LETTER OF CREDIT: MANAJEMEN DISKREPANSI DALAM PERDAGANGAN INTERNASIONAL</i> <b>Zuhri Ruslan</b> .....	1-11
ANALISIS PENERAPAN ETIKA BISNIS PADA UD. MANUT KEDIRI <b>Pipit Rahayu, Restin Meilina, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....	12-21
STRATEGI KEUNGGULAN BERSAING PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA DISRUPSI <b>Muhammad Ramaditya, Putri Diana Sari, Ridwan Maronrong</b> .....	22-31
PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, INOVASI PRODUK DAN DUKUNGAN PARTNER TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING PADA MASA PANDEMI COVID 19 (Studi kasus UMKM makanan dan minuman di Kota Bekasi) <b>Imelda Aprileny, Alfi Syahra, Jayanti Apri Emarawati</b> .....	32-43
STRATEGI INOVASI PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA PERUBAHAN <b>Muhammad Ramaditya, Dony Dwi Prayudha, Ridwan Maronrong</b> .....	44-54
IMPLEMENTASI STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN EMKM DAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK PELAKU UMKM DI KEDIRI <b>Andy Kurniawan, Amin Tohari, Basthoumi Muslih</b> .....	55-58
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAN BAHAN BAKU PADA PT CITRA KENDEDES AYU MALANG <b>Diah Nurdiwaty, Badrus Zaman</b> .....	59-65
DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK <b>Deni Wahyu Eka Wijaya, Hery Purnomo</b> .....	66-74
PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC KEDIRI <i>TRADE CENTER</i> <b>Siska Yunia Arismawati, Hery Purnomo</b> .....	75-84
PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS TAM KEDIRI <b>Moch Farozji, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi</b> .....	85-93

PERBEDAAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP RSUD SLG <b>Febby Faradella Bukhorida, Restin Meilina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa.....</b>	94-99
EVALUASI PENJADWALAN WAKTU DAN BIAYA DENGAN METODE CPM DAN <i>GANTT CHART</i> PADA PROYEK PEMBANGUNAN RUMAH TIPE 60/72 GRIYA KERATON SAMBIREJO KEDIRI <b>Muhammad Fu'at Chasan, Diah Ayu Septi Fauji, Hery Purnomo.....</b>	100-108
PENGEMBANGAN FITUR INTEGRASI LOGISTIK APLIKASI KREALOGI BY DUANYAM PADA UMKM <i>PAPER BAG</i> MENGGUNAKAN <i>DESIGN THINKING</i> <b>Rabiatul Adawiyah, Zulistiani Zulistiani, Rino Sardanto .....</b>	109-115
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DESA PUTREN KABUPATEN NGANJUK <b>Shantika Nurianna Millenia.....</b>	116-124
PENGARUH <i>STORE LAYOUT</i> DAN <i>DISPLAY</i> PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN <b>Indah Yuliana, Rino Sardanto .....</b>	125-132
ANALISIS KUALITAS PRODUK, PROMOSI DAN PENAMPILAN KARYAWAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO KUE RIEZZA TART AND BROWNIES KEDIRI <b>Nurma Lutfila Roibafi, Edy Djoko Soeprajitno, Dhiyan Septa Wihara.....</b>	133-139
PEMBENTUKAN KARAKTER LOYALITAS, TANGGUNG JAWAB, DAN PEDULI SOSIAL PADA DIKLAT MAPALA PELITA UNP KEDIRI <b>Ika Risma Wifasari, Dhiyan Septa Wihara.....</b>	140-151
PENGENDALIAN PERSEDIAAN POLI ALUMINIUM CLORAIDE DENGAN METODE <i>ECONOMIC ORDER QUANTITY</i> PADA PDAM KABUPATEN NGANJUK <b>Triana Dewi, Diah Ayu Septi Fauji, Hery Purnomo .....</b>	152-159
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PR CENKIR GADING NGANJUK <b>Nie Melani Damasa, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo .....</b>	160-168
ANALISIS KUALITAS PRODUK, PROMOSI <i>ONLINE</i> DAN <i>TESTIMONIAL</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SCARLETT DI SHOPEE <b>Yolanda Dwi Utari, Suhardi Suhardi.....</b>	169-177

PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN NGANJUK <b>Mohammad Ryan Fathoni, Ismayantika Dyah Puspasari, Zulistiani .....</b>	178-189
ANALISIS PENGARUH HARGA, PROMOSI DAN DESAIN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KENDARAAN HONDA BEAT DI PUTRA RINJANI <b>Ahmad Taufiq .....</b>	190-198
ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN TOKO MEBEL JATI INDAH NGANJUK <b>Laili Shoimah, Samari Samari, Sigit Ratnanto .....</b>	199-206
DINAMIKA PEMASARAN HOME INDUSTRI KONVEKSI PADA MASA PANDEMI COVID-19 STUDI PADA KONVEKSI IBROR KEDIRI <b>Mohamad Nurhuda, Ema Nurzainul Hakimah, Sigit Ratnanto .....</b>	207-213
ANALISIS PENGARUH <i>E-SERVICE QUALITY</i> , <i>E-TRUST</i> DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI ARTEE COLLECTION NGANJUK <b>Anisha Wahyu Ningtiyas, Basthoumi Muslih, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko .....</b>	214-222
PENGARUH MOTIVASI, PENGENDALIAN DIRI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPKAR MEKAR KEDIRI <b>Alfi Dwi Mayliana, Bambang Agus Sumantri .....</b>	223-233
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, FASILITAS DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA KURSUS MENGENAL CV. WIJAYA KEDIRI <b>Yoesfi Alfian Pragana, Rony Kurniawan .....</b>	234-243
PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK DAN CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA PRODUK MS GLOW DI KABUPATEN NGANJUK <b>Karina Anggrahini, Rony Kurniawan .....</b>	244-253
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG <b>Irma Nur Auliya, Dhiyan Septa Wihara .....</b>	253-257
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DESA GEDANGSEWU KABUPATEN KEDIRI <b>Yulia Fitria, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno.....</b>	258-266

ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN OKUI KOPI DITINJAU DARI SUASANA CAFE, HARGA DAN VARIASI MENU <b>Jetty Purbaningrum Puspitarini, Samari Samari, Sigit Ratnanto</b> .....	267-275
PENGARUH PROMOSI, HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO VHELIZA KOSMETIK DI KECAMATAN GROGOL KABUPATEN KEDIRI <b>Eny Badriyatur Rohmah, Gesty Ernestivita</b> .....	276-284
ANALISIS PENYEBAB <i>FINANCIAL DISTRESS</i> PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK DENGAN MODEL ZMIJEWSKI <b>Stefani Agustin Rahayu, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo</b> .....	285-291
PENGARUH DISIPLIN, STRES DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA WFH ( <i>WORK FROM HOME</i> ) PADA CV. PARAMITA KEDIRI <b>Heni Beti Saputri, Subagyo Subagyo, Itot Bian Raharjo</b> .....	292-301
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, LOKASI, DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PEMBELIAN BIBIT PORANG DI CV. R BAGAS MADIUN <b>Usnul Yasin, Poniran Yudho Leksono</b> .....	302-311
PENERAPAN METODE EOQ UNTUK OPTIMASI PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BATU SPLIT PADA CV HASTA NOFA MANDIRI <b>Niken Trisma Widya Maharani, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....	312-321
PENGARUH <i>FLASH SALE</i> , <i>CUSTOMER REVIEW</i> , DAN GRATIS ONGKIR TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE</i> SHOPEE (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri) <b>Septia Indri Saputri, Ema Nurzainul Hakimah, Rino Sardanto</b> .....	322-328
PENGARUH FAKTOR BUDAYA, SOSIAL, DAN PRIBADI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK EMINA (Studi Kasus Mahasiswi Universitas Nusantara PGRI Kediri) <b>Mahardika Putri Stevany, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....	329-335
PENGEMBANGAN POLA PELAYANAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN MELALUI APLIKASI SEDUDO DESA SIDOHARJO KECAMATAN TANJUNGANOM KABUPATEN NGANJUK <b>Suwarni Suwarni, Bambang Agus Sumantri, Poniran Yudho Leksono</b> .....	336-345

PENGARUH <i>WORD OF MOUTH</i> , KUALITAS PRODUK, DAN SALURAN DISTRIBUSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO TENUN MULYA <b>Yeni Aprilia Oktaviani, Ema Nurzainul Hakimah, Sigit Wisnu Setya</b> <b>Bhirawa</b> .....	346-352
TINJAUAN KEPUTUSAN PEMBELIAN HARMONY FOOD & COFFEE DENGAN ANALISA KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, DAN LOKASI <b>Nora Putri Pristiawan, Gesty Ernestivita</b> .....	353-362
KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI SEBAGAI TINJAUAN KEPUTUSAN PEMBELIAN <i>THRIFT SHOP ONLINE</i> INSTAGRAM @TEMBOKBERITA2ND <b>Ninik Dwi Aprila, Gesty Ernestivita</b> .....	363-372
PEMBELIAN MS GLOW DI AYU STORE NGRONGGOT DITINJAU DARI KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI <b>Dea Amelia Rahayu, Gesty Ernestivita, Sigit Ratnanto</b> .....	373-383
PELAYANAN, LOKASI DAN KUALITAS PRODUK ASEM-ASEM KAMBING BU HARSUNI NGANJUK SEBAGAI TOLAK UKUR KEPUASAN KONSUMEN <b>Rizky Fachreza Rif'ah, Gesty Ernestivita</b> .....	384-391
ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA KEDIRI <b>Yasir Yasir, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....	392-402
PENERAPAN METODE EOQ SEBAGAI PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BERAS KETAN PADA HOME INDUSTRI RANGGINANG TIGA PUTRI PALEMBANG <b>Arma Dwi Fatimah, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....	403-408
ANALISIS PENGARUH HARGA, PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN JASA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PENGIRIMAN JNE DI KEDIRI <b>Aditya Fatmala Santi, Poniran Yudho Leksono</b> .....	409-417
ANALISIS NILAI PERUSAHAAN MODAL RASIO TOBIN'S Q PERUSAHAAN TRANSPORTASI DAN LOGISTIK DI BURSA EFEK INDONESIA <b>Ibnu Malik, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo</b> .....	418-423
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) KARYA UTAMA KECAMATAN TAROKAN <b>Yunita Maria Ulfa, Bambang Agus Sumantri, Dhiyan Septa Wihara</b> .....	424-436



PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO <b>Tiara Angga Reta, Poniran Yudho Leksono</b> .....	437-443
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP BENGKEL MOTOR “BERKAH” <b>Millenia Agustin, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko</b> .....	444-447
PENGARUH LOKASI, KUALITAS PELAYANAN, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI WARUNG BOTOK MBAK LIS <b>M. Fresa Rosaldi, Gesti Ernestivita</b> .....	448-456
ANALISIS KUALITAS PRODUK, <i>CELEBRITY ENDORSER</i> , DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PENGGUNA MS GLOW OUTLET KERTOSONO <b>Karisma Dilla Emy Sabilla, Basthoumi Muslih</b> .....	457-463
PENGARUH PROMOSI, HARGA DAN ULASAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE SHOPEE</i> <b>Fanti Puspita Sari, Rony Kurniawan</b> .....	464-474
PENGARUH MOTIVASI, PERSEPSI, DAN <i>TIME MANAGEMENT</i> TERHADAP <i>WORK LIFE BALANCE</i> (Studi Kasus Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri) <b>Amelya Vistanabilla, Dian Kusumaningtyas</b> .....	475-481
DETERMINAN LOKASI, <i>BRAND IMAGE</i> DAN PROMOSI DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN AYAM PANGGANG BANGI PURWOASRI <b>Dimas Andika, Gesti Ernestivita, Sigit Ratnanto</b> .....	482-489
PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE SHOPEE</i> <b>Ramadani Eka Putra</b> .....	490-498
PENGARUH CITRA MEREK, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA DAFA BAKERY <b>Mohammad Abdur Rochman</b> .....	499-507
ANALISIS PENGARUH KAPABILITAS PERSONAL, KINERJA KARYAWAN DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS SIA (STUDI DP2KBP3A KABUPATEN KEDIRI) <b>Bela Ayu Andarwati, Puji Astuti, Diah Nurdiwaty</b> .....	508-515
PENGARUH FAKTOR BUDAYA, FAKTOR SOSIAL, HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KAMBING DI ABS <i>CENTER</i> <b>Mohammad Adip Okta Ardiansyah</b> .....	516-523

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP NGANJUK <b>Yusril Rochmad Widiar, Sugiono Sugiono, Hery Purnomo</b> .....	524-531
PENGARUH MOTIVASI DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA GURU PADA PEMBELAJARAN ONLINE DI SMA NEGERI 1 BERBEK <b>Nova Ayu Sharafika, Sugiono Sugiono, Hery Purnomo</b> .....	532-542
ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN <i>BRAND AMBASSADOR</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN <i>SKINCARE MS GLOW</i> <b>Atina Khasanah, Ema Nurzainul Hakimah, Rony Kurniawan</b> .....	543-551
IDENTIFIKASI PERSEPSI KEMUDAHAN PENGGUNAAN, PROMOSI, DAN VARIASI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA APLIKASI POSPAY <b>Cindhy Cantika Dewi, Sigit Ratnanto</b> .....	552-557
STRATEGI PROMOSI MODEL AIDA TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA OKUI KOPI KEDIRI <b>Deva Alvy Hilalina, Ichsannudin Ichsannudin, Rony Kurniawan</b> .....	558-562
PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA DAN LOKASI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI MARTABAK HAWAII WARUJAYENG <b>Hepi Aji Oktaviani, Poniran Yudho Leksono</b> .....	563-571
MENDONGKRAK PEMASARAN MELALUI <i>CONTENT MARKETING</i> DAN <i>INFLUENCER</i> (Studi Pada Bisnis Busana Qomeshop Kota Kediri) <b>Anggella Ayu Anggraini, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....	572-583
ANALISIS PENGARUH PROMOSI, PRODUK, DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO FASHION KEDIRI (Studi Kasus Pada Toko Baju Ngasinan Fashion Kediri) <b>Sheila Fertina, Poniran Yudho Leksono</b> .....	584-590
ANALISIS DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BERBASIS WFH DI KANTAH KABUPATEN NGANJUK <b>Liana Dian Putri, Poniran Yudho Leksono</b> .....	591-599
ANALISIS PENGARUH LOKASI, HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Kasus Pada Konsumen di Kedai 66 Kab. Kediri) <b>Andryan Pratama</b> .....	600-608
PENGARUH <i>IDLE TIME</i> , HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN <b>Astrie Dwika Flacita Damayanti, Rony Kurniawan</b> .....	609-616

ANALISIS KEPEMIMPINAN, <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO ADI PRIMA KEDIRI <b>Yeni Prasiska, Basthoumi Muslih</b> .....	617-623
PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PERUMAHAN GREENLAND KEDIRI <b>Devi Gadis Rio Yusita, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....	624-631
ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV NSR AC MOBIL <b>Mohammad Setiawan Murtadho, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....	632-637
PENGARUH HARGA, KUALITAS PELAYANAN, DAN CITRA MERK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA <i>BARBERSHOP</i> WISH HAIRSTUDIO DI KEDIRI <b>Yudik Koirul Huda, Samari Samari, Rino Sardanto</b> .....	638-646
PENGARUH PENGEMASAN, HARGA, DAN KUALITAS TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA UD. SAMBEL PECEL “KAROMAH” <b>Uswatun Hasanah, Ismayantika Dyah Puspasari, Dyah Ayu Paramitha</b> .....	647-652
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk) <b>Ayu Ninditya, Hery Purnomo</b> .....	653-662
PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GTT KEDIRI <b>Shinta Faiqotul Janah, Sigit Wisnu Setya Bhirawa</b> .....	663-670
PENGEMBANGAN WISATA GUA MARIA POHSARANG MELALUI PENGENALAN VIRTUAL TOURISM DI KABUPATEN KEDIRI <b>Adelia Wirawan, Antik Wahyu Sri Murningih, Denpa Dwi Yola Exswanda, Diah Ayu Wahyuningsih, Fitri Rochaniyah, Ning Putri Mega Sapta</b> .....	671-676
IDENTIFIKASI FAKTOR MOTIVASI DAN MINAT SEBAGAI PENENTU KEPUTUSAN AKTIF BERINVESTASI DI PASAR MODAL <b>M. Ade Irawan, Ismayantika Dyah Puspasari</b> .....	677-683
PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NGANJUK <b>Andhikanovia Rimayanti</b> .....	684-689

PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISNAKER KABUPATEN KEDIRI <b>Nabila Kartika Sari, Suhardi Suhardi</b> .....	690-695
ANALISIS TINGKAT KESEHATAN KEUANGAN DAN MANAJEMEN KOPERASI SAKTI KOTA KEDIRI <b>Mohammad Tawakal Al Faruq, Erna Puspita, Sigit Puji Winarko</b> .....	696-705
ANALISIS DIFERENSIASI KOPI ARABIKA COLOL UNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN BERSAING DI PASAR JAWA <b>Andreas Korsini, Restin Melina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa</b> .....	706-713
PENGARUH PERPUTARAN PERSEDIAAN, CR, DAN DAR TERHADAP EPS PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN TAHUN 2017 - 2021 <b>Dwi Nariyatus Soim, Zulistiani Zulistiani</b> .....	714-719
PENGARUH <i>ONLINE CUSTOMER REVIEW</i> DAN <i>E-TRUST</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI SHOPEE (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri) <b>Bestie Salamah Mauji, Restin Meilina</b> .....	720-727
ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ADISURYA KEDIRI <b>Rosa Navita Damayanti, Basthoumi Muslih</b> .....	728-734
ANALISIS <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB), KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PADA PUSAT OLEH-OLEH MAK PLENGEH KEDIRI <b>Yeni Putri Susilowati, Basthoumi Muslih, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko</b> .....	735-740
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN <i>KNOWLEDGE SHARING</i> TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TENUN IKAT ATMB KEDIRI <b>Kharisma Hidayatus Sholihah, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno</b> .....	741-745
PENGARUH ORIENTASI BELANJA, KEPERCAYAAN DAN PENGALAMAN PEMBELIAN TERHADAP MINAT BELI BELANJA <i>ONLINE</i> <b>Desy Setyo Ningrum, Dyah Ayu Paramitha</b> .....	746-754
ANALISIS PENGARUH <i>RATING, REVIEW</i> DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA <i>MARKETPLACE LAZADA</i> <b>Tria Jihan Lestari, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko</b> .....	756-760

PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> , <i>DEBT TO ASSETS RATIO</i> , <i>TOTAL ASSETS TURN OVER</i> , DAN <i>NET PROFIT MARGIN</i> TERHADAP PERUBAHAN LABA PADA PERUSAHAAN SEKTOR <i>PROPERTIES AND REAL ESTATE</i>	
<b>Maya Devi Christiananingrum, Dyah Ayu Paramitha .....</b>	761-769
PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI	
<b>Yusi Kurniawati, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi.....</b>	770-779
ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI COVID-19 PADA BANK BUMN KONVENSIONAL DI INDONESIA	
<b>Ade Suryaningtyas, Subagyo Subagyo, Moch. Wahyu Widodo .....</b>	780-785
PENGARUH <i>STORE ATMOSPHERE</i> , LOKASI DAN KERAGAMAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKO INDAH JAYA	
<b>Marelda Aurelia Thedatama, Dian Kusumaningtyas, M. Zuhdi Sasongko..</b>	786-790
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI	
<b>Kurniawati Kurniawati, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi .....</b>	791-798
ANALISIS KINERJA KEUANGAN KOPERASI KARYAWAN PT. GUDANG GARAM Tbk. KEDIRI “MEKAR”	
<b>Kiki Widya Ningrum, Dyah Ayu Paramitha .....</b>	799-805
ANALISIS KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RUMAH MAKAN AYAM GORENG NELONGSO KEDIRI	
<b>Ellsa Rechelina Sabella, Ichsannudin Ichsannudin, Rony Kurniawan.....</b>	806-814
PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES NGANJUK	
<b>Merdian Yozima Sugeng Abrianto, Sugiono Sugiono, Rony Kurniawan.....</b>	815-824
ANALISIS FAKTOR BUDAYA, SOSIAL, PRIBADI, DAN PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PENGGUNA APLIKASI GOJEK	
<b>Dinda Putri Maharani, Sigit Wisnu Setya Bhirawa .....</b>	825-834
PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI	
<b>Herilus Rae, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno.....</b>	835-841
PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KEDIRI	
<b>Rani Wulandari, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi.....</b>	842-851

ANALISIS PENGARUH <i>BRAND IMAGE</i> , <i>BRAND AWARENESS</i> , DAN <i>BRAND TRUST</i> TERHADAP <i>BRAND LOYALTY</i> PADA FINTECH GOPAY (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri)	
<b>Dea Millennia Jovanna, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....	852-856
PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU BAWANG GORENG DENGAN MENGGUNAKAN METODE EOQ PADA HOME INDUSTRI AZURA JAYA NGANJUK	
<b>Karisma Apriliani, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....	857-865
PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TAMAN SRIWEDARI KEDIRI	
<b>Karina Widya Putri, Restin Meilina, Sigit Wisnu Setya Bhirawa</b> .....	866-873
ANALISIS HARGA, <i>ONLINE CUSTOMER REVIEW</i> , DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI APLIKASI SHOPEE	
<b>Ika Nofiana, Samari Samari, Rino Sardanto</b> .....	874-884
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD GLADIOL FLORIST KEDIRI	
<b>Siti Asmaul Chusna, Bambang Agus Sumantri, Suhardi Suhardi</b> .....	885-892
PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA, CR DAN DER TERHADAP ROA PERUSAHAAN SUB-SEKTOR KONSTRUKSI BANGUNAN 2017-2021	
<b>Diyah Putri Febriani, Zulistiani Zulistiani, Ismayantika Dyah Puspasari</b> ....	893-898
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI	
<b>Ardi Shina Toya Sahara, Hery Purnomo</b> .....	899-907
PENERAPAN ANALISIS ABC DAN METODE EOQ SEBAGAI PENGENDALI PERSEDIAAN SUSU FORMULA PADA TOKO MAYA PRAMBON	
<b>Choirul Mahbubah, Ema Nurzainul Hakimah</b> .....	908-916
ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM KEDIRI	
<b>Laura Nanda Ardianita, Poniran Yudho Leksono</b> .....	917-924
PEMBENTUKAN PORTOFOLIO OPTIMAL MENGGUNAKAN MODEL INDEKS TUNGGAL PADA INDEKS IDX30 DI BURSA EFEK INDONESIA	
<b>Ahmad Faisal Efendi, Ismayantika Dyah Puspasari</b> .....	925-928

## DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK

Deni Wahyu Eka Wijaya<sup>1</sup>, Hery Purnomo<sup>2</sup>

<sup>1),2)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[deniwahyuekawijaya@gmail.com](mailto:deniwahyuekawijaya@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 07/06/2022

Tanggal Revisi : 23/06/2022

Tanggal Diterima : 08/07/2022

### Abstract

*The purpose of the study is to find out and analyze the influence of work discipline, work environment, and compensation for the performance of employees of the Nganjuk Regency PMD Office. The Metode used is a quantitative research method of causality, with data collection techniques through direct observation, interviews and dissemination of questionnaires in the form of platforms. Dnature this study used nonprobability sampling techniques used for sampling. The population in this study was 48 employees of the PMD Office at Nganjuk Regency. This tool uses SPSS For Windows Version 25 software tool for data processing. This study found thatsannya parsial work discipline have a positive and insignificant influence on employee performance, partially the work environment and compensation have a positive and significant influence on employee performance and simultaneously work discipline, work environment, compensation has a positive and significant influence on employee performance.*

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

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ialah untuk mengetahui serta menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif kausalitas, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner berupa *gform*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang digunakan untuk pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 48 orang pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan alat bantu *software SPSS For Windows Versi 25* guna untuk pengolahan data. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwasannya secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja serta kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) masih berada di pusat perhatian dan trofi organisasi untuk bertahan dari era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat. SDM ialah aset penting suatu organisasi yang memiliki peran utama dalam masing-masing kegiatan organisasi [1]. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat dipengaruhi oleh SDM, karena manusia seperti sumber daya paling potensial dengan kapasitas dan keterampilan mereka dapat menggerakkan roda suatu organisasi [2].

Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja [3]. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi [4]. Berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan, maka kinerja amatlah penting bagi lembaga instansi agar tercapai fungsi serta tugas utama dari lembaga tersebut.

Dinas PMD Kabupaten Nganjuk memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus untuk melakukan fungsi dan tugas pokoknya. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan

kompensasi [5]. Pandangan ini sejalan dengan pandangan Kasmir bahwa ada faktor yang mempengaruhi kinerja dan faktor yang dipengaruhi kinerja [5].

Disiplin kerja diterapkan oleh manajer untuk mengubah sikap karyawan, serta sebagaimana cara guna meningkatkannya kesadaran dan memotivasi karyawannya untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang telah ditetapkan [6]. Peneliti melakukan pengamatan langsung serta wawancara dengan Bapak A selaku Seksi Administrasi Ekonomi Desa di Dinas PMD yaitu tentang kedisiplinan pegawai Dinas PMD, “ada beberapa pegawai yang belum mematuhi peraturan pada Dinas PMD, seperti karyawan datang ke kantor dengan terlambat dan ada juga pegawai yang lalai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”.

Faktor selanjutnya yang penting dalam kinerja ialah terkait dengan masalah lingkungan bekerja. Guna meningkatkan kinerja karyawan di organisasi, terdapat fasilitas kerja yang dapat menyelesaikan dan mendukung tugas yang telah dibebankan dalam lingkungan kerja tersebut [6]. Peneliti melakukan pengamatan langsung serta wawancara kepada Ibu B selaku kepala subbagian umum Dinas PMD “Lembaga instansi sudah memberikan fasilitas kerja yang memadai, namun ada yang perlu ditambah dan dibenahi, Sebagian pegawai mengeluhkan ada beberapa fasilitas yang perlu diperbaiki, seperti *upgrade* komputer yang masih menggunakan komputer generasi lama, terbatasnya jumlah printer sehingga terkadang pegawai meminjam printer pada pegawai di sebelahnya dan juga struktur bangunan kantor bisa dikatakan masih usang dan juga sempit”. Fasilitas kerja yang kurang memadai ini akan memperlambat produktivitas kerja seperti turunnya suasana hati/antusias kerja pegawai.

Faktor berikutnya yang penting dalam kinerja ialah terkait dengan masalah pemberian kompensasi. Karena ingin memperoleh penghasilan, itulah yang menjadi tujuan seseorang bekerja. Tentu saja karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan/keahlian akan memilih tempat dia bekerja yang mampu menyediakan kompensasi seperti yang diinginkan namun sebagian dari karyawan memilih, yang penting memperoleh pekerjaan dahulu baru dipikirkan kompensasi yang diterimanya dikemudian hari [5]. Tujuan diberikannya kompensasi ialah membangun ikatan kerja sama dan motivasi untuk stabilitas karyawan [5]. Peneliti melakukan pengamatan langsung serta wawancara kepada Ibu C selaku pengatur gaji pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk “Pemberian kompensasi secara keseluruhan berbeda karena dalam kantor, yang bekerja terbagi antara PNS dan juga THL (Tenaga Harian Lepas), apalagi pemberian kompensasi pada THL yang mempunyai jabatan tenaga administrasi berbeda dengan sopir dan penjaga keamanan pada Dinas PMD Kabupaten Nganjuk”. Untuk mengambil gaji/kompensasi setiap bulan pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk pegawai harus menyelesaikan target/beban pekerjaan yang diberikan, seperti contoh menyelesaikan laporan kerja harian, keaktifan pegawai dalam mengikuti kegiatan daring maupun luring.

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Peneliti mengambil objek pada Dinas PMD Kabupaten Nganjuk karena dalam instansi tersebut peneliti menemukan berbagai fenomena yang layak untuk dijadikan bahan penelitian dan belum ada penelitian sebelumnya yang mengambil objek pada Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Untuk itu kantor Dinas PMD Kabupaten Nganjuk memerlukan kinerja pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan atau target organisasi.

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), yang menyatakan disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil dari penelitian Liana (2020), yang menyatakan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui serta menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk.

## METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Lokasi dari penelitian ini bertempat di Dinas PMD Jl. Raya Kedondong No.03, Sanggrahan, Kedondong, Kecamatan Bagor, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64461, dan waktu penelitian ini berlangsung sejak bulan April 2022 - Juni 2022.

Seluruh pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini, yang berjumlah 48 pegawai yang terdiri dari 34 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 14 Tenaga Harian Lepas (THL).



Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan yang berguna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian yakni: interviu, pengamatan langsung/observasi, dan kuesioner. 1). Intervi : peneliti menemui kasubbag umum dan staf Dinas PMD untuk mendapatkan informasi terkait fenomena yang diteliti dalam Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. 2). Observasi : peneliti melakukan penelitian langsung di Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. 3). Kuesioner : peneliti membagikan Pernyataan berupa angket kepada seluruh pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Peneliti menggunakan alat bantu *SPSS For Windows Versi 25* untuk melakukan pengolahan data.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,562	0,284	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,590	0,284	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,598	0,284	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,450	0,284	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,629	0,284	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,464	0,284	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,574	0,284	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,547	0,284	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,629	0,284	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0,385	0,284	Valid
Lingkungan Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,612	0,284	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,882	0,284	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,817	0,284	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,841	0,284	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,831	0,284	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,831	0,284	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,658	0,284	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,760	0,284	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,823	0,284	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,692	0,284	Valid
Kompensasi	X <sub>3.1</sub>	0,785	0,284	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,785	0,284	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,897	0,284	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,790	0,284	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,817	0,284	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,663	0,284	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,770	0,284	Valid
	X <sub>3.8</sub>	0,366	0,284	Valid
Kinerja Karyawan	Y <sub>1.1</sub>	0,485	0,284	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,513	0,284	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,393	0,284	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,627	0,284	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,731	0,284	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,785	0,284	Valid
	Y <sub>1.7</sub>	0,796	0,284	Valid
	Y <sub>1.8</sub>	0,655	0,284	Valid
	Y <sub>1.9</sub>	0,844	0,284	Valid
	Y <sub>1.10</sub>	0,788	0,284	Valid

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa skor item seluruh pernyataan dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  seluruh item pernyataan tersebut lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,284).

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,723	0,7	reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,912	0,7	reliabel
Kompensasi (X3)	0,833	0,7	reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,800	0,7	reliabel

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach alpha* tiap variabel lebih dari 0,7. Sehingga reliabilitas tiap variabel dikatakan *reliable*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Responden

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki - laki	29	60 %
Perempuan	19	40 %
Jumlah	48	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Hasil tabel 3 dapat diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 29 (60,4%) orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 19 (39,6%) orang.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Rentang Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
21 s.d. 30	2	4 %
31 s.d. 40	22	46 %
41 s.d. 50	14	29 %
51 s.d. 60	10	21 %
Total	48	100 %

Sumber : data primer diolah, 2022

Hasil tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang mempunyai usia 31 s.d. 40 tahun berjumlah 22 responden (46%) Responden karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk paling sedikit adalah yang mempunyai usia 21 s.d. 30 tahun berjumlah 2 responden (4%). Berikutnya, responden karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang mempunyai usia 41 s.d. 50 tahun berjumlah 14 responden (29%). Terakhir, responden karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang mempunyai usia 51 s.d. 60 tahun berjumlah 10 responden (21%). Hasil tersebut menunjukkan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang sangat baik.

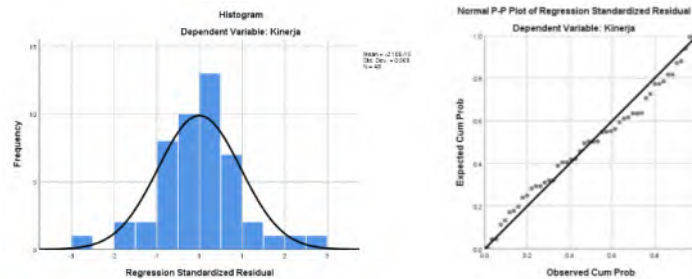
**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
S1	33	69 %
S2	3	6 %
Lainnya	12	25 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil tabel 5 menunjukkan, pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 33 responden (69%), pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir S2 yang berjumlah 3 responden (6%). Selanjutnya pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan (Lainnya) yang berjumlah 12 responden (25%).

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 1. Uji Normalitas Histogram & Grafik**  
Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 1 hasil uji normalitas menggunakan histogram & grafik menunjukkan, data variabel yang dianalisis sudah terdistribusi secara normal. Histogram yang dihasilkan menunjukkan data berbentuk menyerupai lonceng dan hasil pada *normal probability plot*, titik-titik atau data tersebut tersebar mengimpit di sekitar diagonal sehingga *residual* telah terdistribusi secara normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29845787
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.068
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Gambar 2. Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)**  
Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 2 *one-sample kolmogorov-smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sign* adalah sebesar  $0,200 > 0,05$ , Sehingga *residual* telah terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

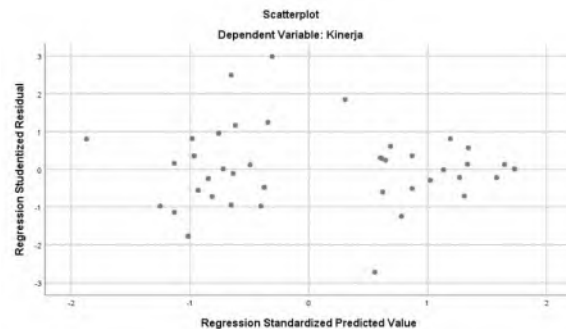
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.644	1.554
Lingkungan	.333	3.004
Kompensasi	.414	2.416

a. Dependent Variable: Kinerja

**Gambar 3. Uji Multikolinieritas**  
Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 3 menunjukkan nilai VIF dari tiga nilai variabel memiliki nilai VIF tidak melebihi 10 dan dengan nilai *tolerance* >0,10, Artinya antar variabel independen tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 4 mempunyai arti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, karena pada grafik *scatterplots* titik-titik menyebar secara acak (*Random*) serta tidak menunjukkan pola tertentu.

### Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.459	4.395		1.924	.061
	Disiplin	.055	.117	.051	.468	.642
	Lingkungan	.466	.136	.514	3.416	.001
	Kompensasi	.388	.163	.321	2.380	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

**Gambar 5. Uji Regresi Linier Berganda**

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 5 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,459 + 0,055 X_1 + 0,466 X_2 + 0,388 X_3 + e$$

Adapun makna dari persamaan regresi tersebut yaitu:

Konstanta = 8,459, nilai ini menunjukkan nilai positif, hal berikut menunjukkan data positif yang artinya pengaruh searah antara variabel dependen dan independen. Apabila variabel  $X_1$  (Disiplin kerja),  $X_2$  (Lingkungan kerja) dan  $X_3$  (Kompensasi) bernilai 0, maka nilai  $Y$  (kinerja karyawan) ialah 8,459. Koefisien  $X_1 = 0,055$  artinya ketika variabel  $X_1$  meningkat 1 satuan, maka  $Y$  meningkat 0,055 satuan. Koefisien  $X_2 = 0,466$  artinya ketika variabel  $X_2$  meningkat 1 satuan, maka  $Y$  meningkat sebesar 0,466 satuan. Koefisien  $X_3 = 0,388$  artinya ketika variabel  $X_3$  meningkat 1 satuan, maka  $Y$  meningkat sebesar 0,388 satuan. Dapat ditarik kesimpulan, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara dominan, karena nilai koefisien B (beta) terbesar yaitu 0,466.

### Koefisien\_Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.668	.646	2.376

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**Gambar 6. Koefisien\_Determinasi ( $R^2$ )**

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 6 menunjukkan nilai *adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,646. Artinya variabel independen disiplin, lingkungan, dan kompensasi dapat menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan) sejumlah 65% dan sisanya 35% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

### Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.459	4.395		1.924	.061
	Disiplin	.055	.117	.051	.468	.642
	Lingkungan	.466	.136	.514	3.416	.001
	Kompensasi	.388	.163	.321	2.380	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

**Gambar 7. Uji-t (Parsial)**

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 7 menunjukkan, dari keempat variabel independen yang dimasukkan dalam model, variabel disiplin yang tidak signifikan pada taraf signifikan 0,05. Sedangkan variabel independen lainnya (Lingkungan kerja, kompensasi) semua signifikan pada taraf signifikan 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan Dinas PMD dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi.

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	29.556	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44		
	Total	47		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

**Gambar 8. Uji-F (Simultan)**

Sumber: data primer telah diolah, 2022

Gambar 8 hasil uji-F mempunyai arti secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan, karena nilai  $f_{hitung} = 29,556 > f_{tabel} = 2,82$  dan nilai signifikan 0,000.

### Pembahasan

H<sub>1</sub>: secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, "Ditolak". Unsur disiplin dalam bekerja seperti kepatuhan terhadap seluruh peraturan organisasi, tanggung jawab serta penggunaan waktu yang efektif pada tempat kerja tidak selalu bisa diterapkan oleh karyawan. Jika karyawan dipaksa untuk mematuhi semua peraturan organisasi maka karyawan tersebut akan merasa jenuh dan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Sehingga, dengan mengikuti cara kerja yang ditetapkan oleh organisasi dan mengambil tanggung jawab yang tinggi tampaknya tidak berdampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Pada penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), Liana (2020), Fajar et al., (2020), yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan tidak sesuai dengan hasil penelitian ini.

H<sub>2</sub>: secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, "Diterima". Berarti bahwa, karyawan bisa bekerja secara optimal jika lingkungan kerja bersifat kondusif [6]. Dalam Dinas PMD Kabupaten Nganjuk terdapat berbagai fasilitas yang kurang memadai seperti komputer yang digunakan untuk bekerja sehari-hari sudah waktunya untuk *upgrade* dan juga tata ruang/bangunan kantor waktunya untuk tahap renovasi, dalam permasalahan ini ruangan yang kurang layak seharusnya dibenahi dan fasilitas kantor yang kurang memadai seperti komputer yang sudah usang agar segera

diganti. Dengan terpenuhinya ruangan yang layak dan fasilitas yang lengkap maka kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk akan terjadi peningkatan. Pada penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), Liana (2020), Kresmawan dkk, (2021), Albertho dkk, (2020), Fajar dkk, (2020), yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan sesuai dengan hasil penelitian ini.

H<sub>3</sub>: secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, "Diterima". Berarti bahwa, tingkat kompensasi yang diberikan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama kompensasi berupa uang. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi jika pemberian imbalan dilakukan secara adil. Imbalan amatlah penting bagi karyawan karena imbalan yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kebahagiaan/kesejahteraan karyawan. Jika organisasi lebih banyak memberikan penghargaan atas beban pekerjaan yang telah diberikan, maka secara tidak langsung karyawan akan melakukan yang terbaik untuk organisasinya. Pada penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), Liana (2020), Kresmawan dkk, (2021), Albertho dkk, (2020), yang mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan sesuai dengan hasil penelitian ini.

H<sub>4</sub>: secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, "Diterima". Berarti bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi jika dilaksanakan dengan baik sesuai aturan organisasi maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Pada penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Yuniarsih & Setyorini (2020), Albertho dkk, (2020) yang mengemukakan secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dinyatakan sesuai terhadap penelitian ini.

## KESIMPULAN

Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, dengan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 0,468 < t_{tabel} = 2,015$  atau nilai  $sig = 0,642 > 0,05$  sehingga H<sub>1</sub> "Ditolak". Artinya, semakin ditingkatkannya disiplin kerja tidak akan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, dengan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 3,416 > t_{tabel} = 2,015$  atau nilai  $sig = 0,001 < 0,05$ , sehingga H<sub>2</sub> "Diterima". Artinya semakin ditingkatkannya lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, tata ruangan yang memadai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, dengan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 2,380 > t_{tabel} = 2,015$  atau nilai  $sig = 0,022 < 0,05$ , sehingga H<sub>3</sub> "Diterima". Artinya, dengan memberikan bonus gaji yang wajar dan dapat diterima sesuai dengan harapan karyawan, dengan tenaga maupun kemampuan, serta menilai ketekunan karyawan, karyawan dapat bekerja lebih profesional dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, serta akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Nganjuk, dengan hasil perhitungan nilai  $F_{hitung} = 29,556 > F_{tabel} = 2,82$  atau nilai  $sig (0,000)$  sehingga H<sub>4</sub> "Diterima". Artinya bila disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi ditingkatkan dalam Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk.

Bagi Dinas PMD Kabupaten Nganjuk, disiplin kerja dalam organisasi harus tetap dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik karena disiplin kerja yang baik akan menumbuhkan pribadi yang baik juga akan meningkatkan reputasi sebuah organisasi dan lingkungan kerja dalam Dinas PMD Kabupaten Nganjuk perlu adanya peremajaan seperti struktur bangunan, fasilitas mobil kantor, komputer yang sudah usang perlu untuk peremajaan maupun penganggaran ulang, karena fasilitas kerja tersebut akan mempengaruhi produktivitas kinerja

karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Penelitian berikutnya diharapkan bisa memperluas variabel penelitian selain disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Herry K, Saputra NA. Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Manaj* 2021;17:13–26.
- [3] Soejoko DKH, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *J E-Bis* 2021;5:462–77. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518>.
- [4] Wahyuni T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakinggris. *Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [5] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi ke-5. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA; 2019.
- [6] Afandi P. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. edisi ke-2. Riau: ZANAFA PUBLISHING; 2021.
- [7] Yuniarsih, Setyorini M. Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan. *J Manag Bus Appl* 2020;1:101–10.
- [8] Liana Y. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sos)* 2020;17:316–26.
- [9] Fajar A, Remmang H, Menne F. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indones J Bus Manag* 2020;2:2–7. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174>.
- [10] Kresmawan GAP, Kawiana IGP, Mahayasa IGA. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Manag Bus J* 2021;3:75–84. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.75-84>.
- [11] Albertho MF, Ibrahim MBH, Idrus A, Sonjaya yaya. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *J Bus Manag Res* 2020;6:19–30.