

Analisis Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo I (Persero)

Febrilian Lestario

Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan
Jl. Gatot Subroto Km 4,5, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: febrelian@dosen.pancabudi.ac.id

Email Korespondensi: febrelian@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pelindo I (persero) baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden dengan penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung (6,594) > t tabel (1,67022) dan tingkat sig (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Pelindo I (persero). (2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung (3,459) > t tabel (1,67022) dan signifikansi (0,001) < 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Pelindo I (persero). (3) Variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung (51,883) > F tabel (3,15) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 yang artinya bahwa variabel kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Pelindo I (persero), (4) sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 61,8%. Sementara sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Prestasi Kerja

Abstract-This study aims to determine and analyze the positive and significant effect of compensation and work environment on employee work performance at PT Pelindo I (Persero) both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with the data analysis technique used, namely multiple linear regression. The sample in this study was 64 respondents with sample determination using purposive sampling techniques. The results showed that: (1) The compensation variable has a calculated t value (6.594) > t table (1.67022) and a sig level (0.000) < 0.05 which means that the job training variable (X1) partially has a positive and significant influence on the work performance (Y) of employees at PT Pelindo I (Persero). (2) The work environment variable has a calculated t value (3.459) > t table (1.67022) and significance (0.001) < 0.05 which means that the work environment variable (X2) partially has a positive and significant influence on the work performance (Y) of employees at PT Pelindo I (Persero). (3) The compensation variable and work environment have a calculated F value (51.883) > F table (3.15) with a sig level (0.000) < 0.05 which means that the compensation variable (X1), and the work environment (X2) simultaneously have a positive and significant influence on the work performance (Y) of employees at PT Pelindo I (Persero), (4) while the magnitude of the influence exerted by independent variables on dependent variables is 61.8%. While the remaining 38.2% was influenced by other factors outside this study.

Keywords: Compensation; Work Environment; Work Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Maka tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengolah unsur sumber daya manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang handal akan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan mampu berjalan, meskipun berbagai faktor dibutuhkan telah tersedia. Jadi hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. (Hadi, 2020)

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Peningkatan prestasi kerja merupakan sasaran utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisir masalah dalam suatu perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada. Pengertian prestasi kerja menurut Bintoro dan Daryanto (Bintoro & Daryanto, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Tsauri (Tsauri, 2013) mengatakan bahwa kompensasi merupakan istilah

yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan kepada para karyawan bukan semata-mata tanpa tolak ukur yang dapat dijadikan pihak perusahaan yaitu bagaimana kinerja karyawan dan prestasi karyawan tersebut. Jika pemberian kompensasi diberikan secara adil dan rutin, maka ada kemungkinan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki rasa tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan dan dapat juga menjadi faktor pendorong para karyawan agar menjadi lebih baik.

Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Sehingga lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. (Sedarmayanti, 2017)

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa kepelabuhanan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Persero. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha yang dikelola oleh Negara atau Daerah, dengan tujuan didirikannya adalah mencari keuntungan dan memberikan pelayanan kepada umum dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah. PT Pelindo I (Persero) Medan selalu mengedepankan pelayanan terbaik yang didukung oleh program pengembangan karyawan yang efektif dan sistem terbaik serta memiliki karyawan yang berkompotensi dan berkualitas di bidang masing-masing dalam hal kepelabuhanan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Pelindo I (Persero) Medan Tahun 2021

No	Unit Kerja/Divisi	Jumlah Karyawan
1	Bisnis Kapal	40
2	Bisnis Terminal	23
3	Keuangan	10
4	Logistik	10
5	Pelayanan Pelanggan	14
6	SDM dan Umum	10
7	Sistem Manajemen	10
8	Usaha Bongkar Muat	23
9	Teknik	28
10	Teknologi Informasi	7
	Total	175

Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan PT Pelindo 1 (Persero) Medan tahun 2021 yang terdiri dari masing-masing unit kerja yang berbeda-beda. PT Pelindo 1 (Persero) Medan selalu mengedepankan pelayanan terbaik yang didukung oleh program pengembangan karyawan yang efektif dan sistem terbaik serta memiliki karyawan yang berkompotensi dan berkualitas di bidang masing-masing dalam hal kepelabuhanan. Namun pada kenyataannya perusahaan masih mengalami masalah/kendala yang dihadapi yaitu prestasi kerja karyawan yang menurun. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori prestasi kerja karyawan:

Tabel 2. Kategori Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) I Medan

Rentang Nilai	Prestasi	Keterangan
98 – 100	P1	Istimewa
90 – 98	P2	Baik Sekali
80 – 90	P3	Baik
70 – 80	P4	Kurang
<70	P5	Kurang Sekali

Berdasarkan Tabel 2. tentang kategori prestasi kerja karyawan dapat dilihat bahwa range nilai kurang dari 70 berada di kategori P5 (prestasi ke-5) yang berarti kurang sekali, sedangkan nilai 98 s/d 100 berada di kategori P1 (prestasi ke-1) yang diartikan sebagai kategori prestasi istimewa.

Tabel 3. Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) I Medan

	Nilai Prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
Fahun 2019	Jumlah Karyawan	42	57	41	36	24	200
	Persentase	21%	29%	20%	18%	12%	100%
	Nilai Prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
Tahun 2020	Jumlah Karyawan	45	50	38	30	20	183
	Persentase	25%	27%	21%	16%	11%	100%
	Nilai Prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
Tahun 2021	Jumlah Karyawan	40	53	40	32	10	175

Persentase	23%	30%	23%	18%	6%	100%
------------	-----	-----	-----	-----	----	------

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pelindo (Persero) I menunjukkan tingkat fluktuasi, artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan dan ada juga yang mengalami kenaikan indeks nilai prestasi kerja karyawan. Pada kategori istimewa, pada tahun 2021 kemarin hanya ada 40 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria istimewa dan jumlah tersebut mengalami penurunan dari jumlah tahun sebelumnya yaitu sebanyak 45 karyawan yang mencapai kriteria istimewa, sedangkan untuk karyawan yang mencapai kriteria kurang, jumlah pada tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi sebanyak 32 orang karyawan, sementara pada tahun 2020 hanya terdapat 30 karyawan yang mencapai kriteria kurang, hal tersebut jelas mengindikasikan telah terjadi penurunan pada prestasi kerja karyawan PT. Pelindo (Persero) I Medan.

Upaya untuk mengoptimalkan prestasi kerja sebenarnya sudah benar diterapkan oleh PT. Pelindo I (Persero), yang salah satunya melalui pemberian kompensasi. Namun kenyataan yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) adalah berdasarkan penentuan kompensasi yaitu berdasarkan level kompetensi atau berdasarkan grade karyawan, kasus sederhana yang sering terjadi yaitu kenyataannya saat pemberian THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berbeda tergantung dari grade karyawan. Grade terendah 18-13 diberikan THR 2,5 kali gaji, sedangkan grade 12-1 diberikan THR 1 kali gaji. Pemberian THR yang tidak rata ini dapat menimbulkan motivasi karyawan menurun sehingga kinerja juga akan menurun, padahal grade karyawan tidak bisa dijadikan patokan dalam pemberian THR/kompensasi terhadap karyawan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak PT. Pelabuhan sendiri agar karyawan tidak lagi mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima. Evaluasi sistem kompensasi biasanya dilaksanakan secara berkala yaitu dua kali dalam setahun.

Tidak hanya mengenai permasalahan kebijakan pembagian kompensasi saja yang dirasa kurang efektif bagi sebagian karyawan, namun PT. Pelindo I (Persero) Kota Medan juga memiliki permasalahan pada lingkungan kerja karyawan, terutama pada lingkungan kerja fisik. Dimana ruang kerja karyawan tata ruangnya terlalu berdekatan dengan karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga tataruangnya terlihat kurang rapi. Kemudian dengan ruangan yang berdekatan membuat karyawan sering mengobrol disaat jam kerja. Lingkungan kerja diluar ruangan juga kurang memadai khususnya di area parkir sepeda motor yang kurang begitu luas, ketika area parkir sudah tidak cukup, banyak sepeda motor yang diparkirkan di luar area parkir yang tidak semestinya sehingga terlihat kurang rapi.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Hardani, dkk, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai (Nasekha, 2022). Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui/atau mencari tahu hubungan/pengaruh antara dua variabel atau lebih (Yani, n.d.)

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) beralamat kantor pusat di Graha Pelindo Satu, Jalan Lingkar Pelabuhan No. 1 Belawan, Medan-20411, Sumatera Utara, Indonesia. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan hingga selesai, yang direncanakan dimulai dari bulan Maret 2022 sampai Maret 2023. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian (Yulgendri & Febriani, 2022). Sehingga dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo I (Persero) yang berjumlah 175 orang.

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Hardani et al., 2020). Menurut Arikunto (Suharsimi, 2006) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam hal ini, untuk menentukan besarnya jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin, salah satu rumus yang sederhana dan mudah dihitung dengan batas toleransi 10%. Menurut Nalendra, (Nalendra et al., 2021) rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Ukuran sampel menurut Slovin ditentukan berdasarkan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas toleransi kesalahan (0,10)

Dari hasil di atas maka dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang/responden. Adapun dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan yaitu teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Yani, n.d.) Adapun pertimbangan tersebut antara lain:

a. Karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini bukan karyawan kontrak/outsourcing.

b. Karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Pelindo I (Persero) yang telah bekerja lebih dari 1 tahun

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Hardani et al., 2020) Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap obyek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya. (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Dalam hal ini adapun bentuk kuesioner yang digunakan yaitu berbentuk kuesioner tertutup, yaitu kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah ditentukan pilihan jawabannya. Jawaban dari instrumen menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Dengan gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 4. Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari ketiga variabel independen yang digunakan, terbukti ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pelindo I (persero). Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel: Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pelindo I (persero)

Dari perhitungan dengan Uji t statistik diperoleh nilai t hitung (6,594) > t tabel (1,67022) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa H₀ di tolak dan H₁ diterima yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pelindo I (persero).

Tsauri (2014:209), kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Apabila perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji, bonus, upah, dan asuransi, maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan mampu memberikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Elvi (2017), Chyntia (2018), Afriyie, et al (2020), Gultom (2021), Putra dan Bagia (2020), Maulana, dkk (2021) serta Simangunsong, dkk (2022), yang mengatakan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pelindo I (persero)

Dari perhitungan dengan Uji t statistik diperoleh nilai t hitung (3,459) > t tabel (1,67022) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa H₀ di tolak dan H₂ diterima yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pelindo I (persero).

Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, memberikan ketertarikan karyawan dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya dan secara langsung akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Omari dan Okasheh (2017), Latifah dan Nurmalasari (2018), Chyntia (2018), Gultom (2020), Asnawi (2020), Maulana, dkk (2021), yang mengatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pelindo I (persero)

Dari perhitungan dengan Uji F statistik diperoleh nilai F hitung (51,883) > F tabel (3,15). Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 berarti bahwa $\alpha < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa H₀ ditolak H₃ diterima, yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pelindo I (persero).

Bintoro dan Daryanto (2017:106), prestasi kerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sehingga karyawan berkontribusi secara maksimal untuk berkembangnya perusahaan. Hal itu berarti bahwa jika semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja yang ada maka akan meningkat pula prestasikerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Chyntia (2018), Gultom (2020), serta Maulana, dkk (2021) yang mengatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pernyataan hipotesis pertama (H1) dapat di terima, hasil ini ditunjukkan pada perhitungan uji statistik t, terlihat bahwa kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung (6,594) > t tabel (1, 67022) serta angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pelindo I (persero). Pernyataan hipotesis kedua (H2) dapat diterima, hasil ini ditunjukkan pada perhitungan uji statistik t, terlihat bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung (3,459) > t tabel (1, 67022) serta angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pelindo I (persero). Pernyataan hipotesis ketiga (H3) dapat diterima, hasil ini ditunjukkan pada perhitungan uji statistik F, terlihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerjamemiliki nilai F hitung (51,883) > F tabel (3,15) serta angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pelindo I (persero).

REFERENCES

- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Hadi, M. R. (2020). Effect of Increased Fluoride Contents on Fluoride Release from Glass Ionomer Cements. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 440–443.
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. (Vol. 4). Yogyakarta: PANDIVA BuKu.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., & Latumahina, J. (2021). Statistika Seri Dasar Dengan Spps. Media Sains Indonesia.
- Nasekha, A. D. (2022). Religious Values In The Wasita Jati Manuscript. *INTERNATIONAL CONFERENCE OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE (ICHSS)*, 719–726.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, D. (2010). Memahami penelitian kualitatif.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 134.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. IAIN Jember.
- Yani, J. A. (n.d.). Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta. Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment. New York: Plenum Press. Yudistira P, Chandra. Diktat Kuliah Psikometri. Fakultas Psikologi Universitas.
- Yulgendri, A., & Febriani, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang. *Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 329–338.