



PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MOTHERCARE AEON SENTUL

Irwan Ferdiansyah¹, Hanantyoko Dewanto²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
irwanferdiansyah777@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Mothercare Aeon Sentul berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pemilihan sampel yang digunakan dengan cara probability sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 75 responden. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 22,8% variabel independent ini bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 77,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji F atau dikenal dengan uji simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (independen) terhadap variabel terikatnya (dependen), dengan hasil analisis bahwa nilai $F_{hitung} = 8,278 >$ dari $F_{tabel} = 2,70$. Ini berarti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Variabel Dependent. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (2,877)$ dimana $t_{tabel} (1,999)$. Maka secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul. Adapun untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul, karena variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (1,825)$ dimana $t_{tabel} (1,999)$ dan variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (1,885)$ dimana $t_{tabel} (1,999)$.

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

Abstract

The purpose of this study is to find out and analyze the influence of compensation, work environment and work discipline on employee performance at Mothercare Aeon Sentul in the form of data collection using questionnaires. The selection of samples used was by probability sampling. The sample amounted to 75 respondents. The results of the regression test showed that 22.8% of these independent variables together affected the dependent variables, while the remaining 77.2% were influenced by other variables that were not included in this study. The F test or known as the simultaneous test aims to see how much influence all independent variables have on their dependent variables, with the results of the analysis that the value of $F_{cal} = 8.278 >$ from the $F_{table} = 2.70$. This means that the independent variable has a significant effect on the Dependent Variable. The results of the T test showed that the compensation variable showed the results of the analysis of $t_{count} (2.877)$ where $t_{table} (1.999)$. Therefore, partially, the compensation variable has a positive and significant effect on the performance of Mothercare Aeon Sentul employees. As for the variables of work environment and work discipline, they did not have a positive and significant effect on the performance of Mothercare Aeon Sentul employees, because the work environment variable showed the results of the t_{count} analysis (1,825) where the table (1,999) and the work discipline variable showed the results of the t_{count} analysis (1,885) where the table (1,999).

Keywords: Purchase Decision, Promotion, Customer Satisfaction

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dengan baik oleh suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang membuat perusahaan tetap bertahan dan bersaing di pasar. Untuk menjaga perusahaan tetap bertahan dan tetap bersaing perusahaan harus memaksimalkan segala potensi yang dimiliki para karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan ketrampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi Siti Almunawaroch dkk, (2017).

Di era saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor-faktor penunjang kinerja karyawan meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dimana faktor-faktor tersebut seharusnya merupakan suatu keharusan perusahaan memenuhinya. Karena dengan adanya faktor-faktor penunjang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara otomatis tingkat produktifitas dari perusahaan dapat meningkat.

Aeon Mall Sentul City berdiri pada awal 2021 lalu yang didalamnya terdapat beberapa brand terkemuka salah satunya Mothercare Elc Yang merupakan sebuah brand yang berfokus pada customer segmen menengah ke atas. Mothercare ELC memulai kehadirannya di Indonesia pada tahun 2008 dan pada tahun 2015 telah membuka lebih dari 100 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia. Hingga tahun 2023, Kanmo Group sebagai induk dari brand Mothercare ELC telah membuka lebih dari 260 gerai di berbagai kota besar seperti Jakarta, Makassar, Surabaya, dan lainnya. Mothercare ELC memiliki store pertama dan merupakan satu-satunya di kota Bogor yang bertempat di Aeon Mall Sentul City.

Mothercare ELC di Aeon Mall Sentul telah mengimplementasikan beberapa strategi pemasaran yang telah dirancang oleh Kantor pusat Kanmo Group. Namun demikian hasilnya dirasakan masih belum terlalu memuaskan dan belum ada peningkatan penjualan yang signifikan sesuai dengan yang diharapkan dimana penjualan dari bulan ke bulan harus mengalami peningkatan guna menghasilkan laba yang maksimal.

Sebagai timbal balik atas apa yang telah diberikan dan dilakukan oleh karyawan perlu adanya faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka.

Disiplin kerja memiliki manfaat besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam sebuah perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Kurniasari & Maulana , (2019).

Permasalahan lain yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah absensi karyawan. Dari hasil wawancara peneliti dengan HRD Mothercare Aeon Sentul, hanya 54,29% karyawan yang hadir sesuai dengan waktu kerja.

Berdasarkan Fenomena diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mothercare Aeon Sentul”.

METHODS

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei untuk penjajagan (explorative), deskriptif, penjelasan (explanatory atau confirmatory), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Di bawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

NO	PERNYATAAN	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Imbalan / Gaji pokok	0,933	Valid	na nilai rhitung >0,22
2	Tunjangan yang di berikan perusahaan	0,871	Valid	na nilai rhitung >0,22
3	Jaminan sosial yang di berikan	0,904	Valid	na nilai rhitung >0,22
4	Perusahaan memberikan penghargaan	0,812	Valid	Karena nilai rhitung > 0,22
5	an kesempatan untuk promosijabatan	0,933	Valid	na nilai rhitung >0,22

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Data tersebut menunjukkan bahwa semua nilai korelasi item-total yang dihitung menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar daripada nilai kritis (rtabel), menunjukkan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya..

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

NO	PERNYATAAN	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Karyawan memiliki hubungan baik	0,920	Valid	na nilai rhitung >0,22
2	Saling berinteraksi dengan hal positif	0,953	Valid	na nilai rhitung >0,22
3	Dukungan emosional dari rekan kerja	0,973	Valid	na nilai rhitung >0,22
4	Lingkungan kerja yang bersih	0,954	Valid	na nilai rhitung >0,22
5	Ketersediaan teknologi yang memadai	0,959	Valid	Karena nilai rhitung > 0,22
6	Ruang kerja luas dan sesuai	0,948	Valid	na nilai rhitung >0,22
7	Kebijakan dan Prosedur yang jelas	0,937	Valid	na nilai rhitung >0,22

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Data tersebut menunjukkan bahwa semua nilai korelasi item-total yang dihitung menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar daripada nilai kritis (rtabel), menunjukkan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

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

NO	PERNYATAAN	Rhitung	IMPULAN	KETERANGAN
1	Datang tepat waktu	0,939	Valid	Nilai r hitung >0,22
2	Bekerja sesuai waktu	0,964	Valid	Nilai r hitung >0,22
3	Bertanggung jawab atas pekerjaan	0,918	Valid	Nilai r hitung >0,22
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan	0,900	Valid	Nilai r hitung >0,22
5	Menyelesaikan tugas dengan komitmen	0,937	Valid	Karena nilai r hitung > 0,22
6	Mematuhi peraturan perusahaan	0,891	Valid	Nilai r hitung >0,22
7	Bekerja sesuai SOP	0,873	Valid	Nilai r hitung >0,22
8	Menunjukkan kejujuran dalam pekerjaan	0,745	Valid	Nilai r hitung >0,22
9	Berkomunikasi secara efektif	0,964	Valid	Nilai r hitung >0,22
10	Bekerjasama dengan rekan	0,879	Valid	Karena nilai r hitung > 0,22

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Data tersebut menunjukkan bahwa semua nilai korelasi item-total yang dihitung menggunakan SPSS (terlampir) lebih tinggi daripada nilai kritis (rtabel), menunjukkan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	Rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	0,939	Valid	Nilai r hitung >0,22
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,837	Valid	Nilai r hitung >0,22
3	Tidak pernah melakukan kesalahan	0,880	Valid	Nilai r hitung >0,22
4	Memiliki kemampuan untuk belajar	0,777	Valid	Karena nilai r hitung > 0,22
5	Mengambil inisiatif	0,939	Valid	Karena nilai r hitung > 0,22
6	Selalu dapat mencapai target	0,727	Valid	Nilai r hitung >0,22

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Data tersebut menunjukkan bahwa semua nilai korelasi item-total yang dihitung menggunakan SPSS (lampiran) melebihi nilai rtabel, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	INDIKATOR	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kompensasi	0,935	RELIABEL	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Lingkungan Kerja	0,977	RELIABEL	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Disiplin Kerja	0,974	RELIABEL	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Karyawan	0,974	RELIABEL	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

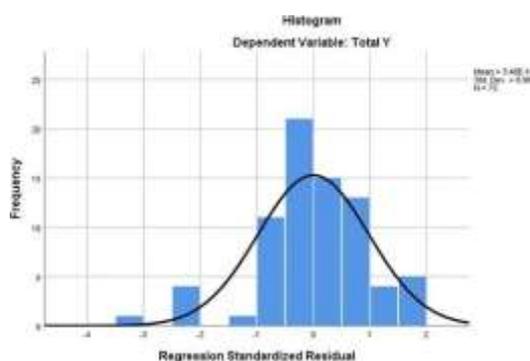
Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliable*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

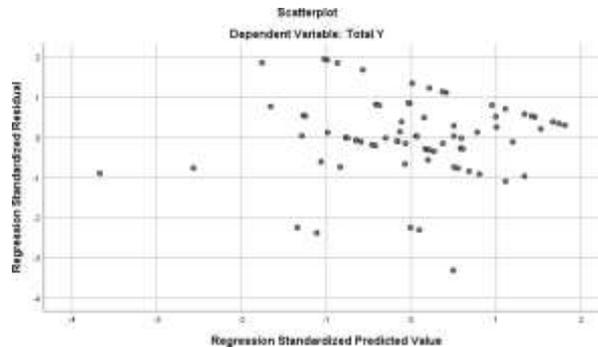
Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kompensasi	0,973	$> 0,1$	1,028	< 5
Lingkungan Kerja	0,775	$> 0,1$	1,290	< 5
Disiplin Kerja	0,769	$> 0,1$	1,301	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada di atas lebih dari 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua variabel yang memiliki hasil di bawah 5 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas diantara setiap variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.681	3.765		1.775	.080		
	Kompensasi	.295	.103	.298	2.877	.005	.973	1.028
	Lingkungan Kerja	.195	.107	.212	1.825	.072	.775	1.290
	Disiplin Kerja	.160	.086	.216	1.855	.068	.769	1.301
a. Dependent Variable: Total Y								

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Dilihat dari tabel coefficients diatas, persamaan regresi berganda yang berbentuk pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.681 + 0,295 X1 + 0,195 X2 + 0,160 X3$$

Yang berarti bahwa :

1. Nilai konstanta 6,681 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 0, maka tingkat Kinerja sebesar 6,681.
2. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,295$ mempunyai arti jika nilai Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,295 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, dinyatakan konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,195$ mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,195 satuan, dengan asumsi Kompensasi dan Disiplin Kerja dinyatakan konstan/tetap
4. Nilai koefisien regresi $\beta_3 = 0,160$ mempunyai arti bahwa jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,160 satuan, dengan asumsi Kompensasi dan Lingkungan Kerja dinyatakan konstan/tetap

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.872	3	124.957	8.278	.000 ^b
	Residual	1071.715	71	15.095		
	Total	1446.587	74			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2						

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data Diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 8,278. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,70. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 8,278 > dari Ftabel = 2,70. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.228	3.885
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2				
b. Dependent Variable: Total Y				

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,228 atau 22,8% Ini berarti bahwa variabel independen berupa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul sebesar 22,8% sedangkan sisanya sebesar 77,2%

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL			Sig		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Kompensasi	2,877	> 1,99	0,005	< 0,05	BerpengaruhSignifikan
Lingkungan Kerja	1,825	< 1,99	0,072	> 0,05	Tidak BerpengaruhSignifikan
Disiplin Kerja	1,885	< 1,99	0,068	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan

- Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mothercare Aeon Sentul karena thitung Variabel Kompensasi 2,877 > ttabel 1.99 sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, serta nilai signifikansinya dibawah 0,05
- Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Mothercare Aeon Sentul karena thitung Variabel Lingkungan Kerja 1,825 < ttabel 1.99 , sehingga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja, serta nilai signifikansinya diatas 0,05
- Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Mothercare Aeon Sentul karena thitung Variabel Disiplin Kerja 1,885 < ttabel 1.99, sehingga Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja, serta nilai signifikansinya diatas 0,05

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemukan kendala di Mothercare Aeon Sentul , Khusus nya mengenai Kinerja karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan Variabel Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab.

Dari ketiga Variabel Independen yang digunakan, hanya Variabel Kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mothercare Aeon Sentul , sedangkan untuk Variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan di Mothercare Aeon Sentul.

Jika dibandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian-penelitian tersebut dimana selain karena faktor kepuasan kerja , faktor lain yang menentukan peningkatan kinerja karyawan adalah Kompensasi , Lingkungan kerja dan Disiplin kerja.

Disamping itu ternyata persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi , Lingkungan kerja dan Disiplin kerja dinyatakan dengan angka yang positif (+). Ini menandakan bahwa Variabel Kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berbanding lurus dengan Kinerja karyawan artinya dalam kondisi tertentu jika Variabel bebas yaitu Kompensasi , Lingkungan kerja dan Disiplin kerja semakin naik atau kuat , maka Kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul juga akan meningkat,

demikian sebaliknya jika Variabel bebas yaitu Kompensasi , Lingkungan kerja , Disiplin kerja semakin menurun maka Kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul juga akan semakin menurun.

Dengan melihat uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa tingginya Kompensasi , Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara otomatis akan meningkatkan Kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul. Oleh sebab itu sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Retail , Mothercare Aeon Sentul harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik. Nilai Adjusted R Square adalah 0,228 atau 22,8% Ini berarti bahwa variabel independen berupa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul sebesar 22,8% sedangkan sisanya sebesar 77,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan Kompensasi , Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul
2. Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul
3. Secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul
4. Secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul

REFERENCES

- Almunawaroch, Siti, Alwi Sudding dan Lamidi, 2017, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen), Vol.17, No.1, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Hal.118-136
- Assagaf, M. A. (2016). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Zakat Terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat. Skripsi Dipublikasikan. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Makassar.
- Al-Omari, Khaled dan Okasheh, Haneen. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journals*. 12 (24). 15544-15550
- Albert Budiyanto, (2020), Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SURYAMAS GEMILANG LUBRICANT, *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 24 No. 1 / 2021, ISSN: 1410-8992, E-ISSN: 2654-2757, DOI <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i1>
- Boby Andhika Pratama, (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593*
- Dwianto A Rustomo R Aprurroji A, (2019), The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia - Karawang, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* (2019) 2(1) 178-187, E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234, DOI: 10.36778/jesya.v2i1.43
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erlina Kristanti. (2017). “Pengaruh lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja: (Studi pada kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 1.
- Gabriel Ronaldo Rares , Victor. P. K. Lengkong,,Merinda H.Ch. Pandowo, Christoffel M. O. Mintardjo, (2023), Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas Ii Tomohon Vol. 11 No. 02 (2023): *JE*. Vol 11 No 2 (2023) , DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48838>

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44.
<https://doi.org/10.17509/Image.V7i1.23137>
- Irawan B. (2018). Memperkuat Usaha Tani Rakyat Berbasis Lahan Kering. Dalam Pasandaran et al. (Eds): *Sinergi Inovasi Sumber Daya dan Kelembagaan Menuju Kesejahteraan Petani*. IAARD PRESS. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Hlm:39-94.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>
- Kurniawan, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(3), 1–18
- Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2017). *Auditing*. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Alfabeta, CV, Bandung
- Nuzhulya, L. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen pada PT PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Situbondo). Universitas Muhammadiyah Jember
- Ningsih, I.J., Suparmono, S., & Amir, D.A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. *CAKRAWANGSA BISNIS*, Vol 1, No 1 (2020): April ISSN 2721-3102 (Online) <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Rani Kurniasari, Ikhsan Maulana, (2019), Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 3 No. 2 September 2019*, P-ISSN 2550-0805, E-ISSN 2550-0791, DOI: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1>
- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Refika Aditama
- Sri Widodo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal 340-355. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, S., & Hadaningsih, S. A. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Tjiabrata, Fernando. 2017. Pengaruh Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 5 No. 2*, Hal 1570-1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>
- Veithzal, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada