



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 11622-11636

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Komplek SDN Margahayu II, VIII Dan XVI Di Kota Bekasi

Abdul Malik Oktajuviansa<sup>1✉</sup>, Indra Setiawan<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa Bekasi

Email: [abdulmalik68580@gmail.com](mailto:abdulmalik68580@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Komplek SDN Margahayu II, VIII dan XVI di Kota Bekasi. Metode Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Metode pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling yang berjenis sampling jenuh dan pengambilan sampelnya dilakukan secara keseluruhan yang ada pada populasi yaitu 50 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan skunder, data primer bersumber dari hasil penelitian langsung di Komplek SDN Margahayu II, VIII dan XVI Kota Bekasi, Data skunder dapat diakses melalui jaringan internet, artikel ilmiah yang relevan, buku yang diperlukan dan pengumpulan data tentang gambaran umum umum Komplek SDN Margahayu II, VIII dan XVI Kota Bekasi. Jenis Penelitian yang digunakan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu Outer Loading, Average Variance Extracted (AVE), Cross Loading, Composite Reliability, Inner Model, R-Square, Path Coefficient BootStrapping. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) melalui Software SmartPLS Versi 3.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat diartikan bahwa: (1) Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (2) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kerja; (3) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kerja.

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

## Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Compensation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Work Performance at the SDN Margahayu II, VIII and XVI Complex in Bekasi City. The analytical method used is multiple linear regression. The sampling method uses nonprobability sampling which is a saturated sampling type and the sampling is carried out as a whole in the population, namely 50 respondents. The types of data used are primary and secondary data, primary data comes from the results of direct research at the SDN Margahayu II, VIII and XVI Complex in Bekasi City. Secondary data can be accessed via the internet, relevant scientific articles, books needed and data collection about the description public SDN Margahayu II, VIII and XVI Complex, Bekasi City. The type of research used is quantitative. The analytical method used is Outer Loading, Average Variance Extracted (AVE), Cross Loading, Composite Reliability, Inner Model, R-Square, Path Coefficient BootStrapping. Data processing analysis was carried out using the PLS (Partial Least Square) analysis technique through SmartPLS Version 3.0 Software. Based on the results of the study it can be concluded that: (1) Compensation does not have a positive and significant effect on Employee Performance; (2) Work Environment does not have a positive and significant influence on Employee Work Performance; (3) Work Discipline has a positive and significant influence on Employee Work Performance.

Keyword: *Compensation, Work Environment, Work Enviroment, Work Discipline, Work Performance*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan digital saat ini kita tau bahwa ekonomi saat ini mengalami penurunan sehingga peran manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi kinerja pemerintah baik juga. Tetapi dalam kenyataannya, kinerja sumberdaya aparatur pemerintahan kita yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya manusia lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Tirtayasa, 2019).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) dalam Jurnal Maneggio (2019) bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan Untuk menilai kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia. Hasil kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Didalam suatu instansi sering kali menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda-beda antara setiap individu pegawai. Adanya kualitas dan kuantitas disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (Tirtayasa, 2019).

Apabila seorang pegawai memiliki kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi maka akan menghasilkan keseluruhan kinerja pegawai yang baik. selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja pegawai serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja pegawai. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya - upaya institusi untuk meningkatkan kinerja bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasian serta mengoptimalkan potensi pegawai. Kinerja harus dibangun secara berkelanjutan dan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, maupun middle lower. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Tirtayasa, 2019).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai terdapat kompensasi yang memiliki peran penting. Selain meningkatkan kinerja pegawai kompensasi dapat juga meningkatkan motivasi pegawai sehingga tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik dan dapat menciptakan kualitas kinerja pegawai yang baik. Kompensasi yang mempengaruhi

signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi juga harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada pegawai, sehingga pegawai yang baik akan berdampak negatif kepada kinerja pegawai. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118)(Isvandiari & Fuadah, 2017). Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001) (Shofwani & Hariyadi, 2019). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2010). Kompensasi juga merupakan bentuk kepedulian instansi terhadap pegawainya. Kompensasi yang rendah akan menurunkan kinerja Kerja pegawai, dan kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai adalah dengan memberikannya kompensasi yang layak bagi para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan kepuasan dan kenyamanan kerja yang nantinya akan memaksimalkan kinerja kerja pegawai. Kompensasi merupakan suatu bentuk pemberian yang diterima oleh pegawai dalam bentuk financial ataupun non financial (Ayu et al., 2020).

Lingkungan Kerja yang terlalu memberikan tekanan pegawai untuk selalu loyalitas terhadap pekerjaannya sehingga dapat berdampak pada kinerja seseorang yang merasa keberatan dengan adanya loyalitas yang menjadikan beban, terkadang dari waktu dan bahan materi sampai harus menyita waktu. menurut Alex S. Nitisemito (1998, p. 86) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. menurut Ahyari (1999, p. 124) lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Ahyari (1999) menyatakan para pegawai juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar pegawai dapat bekerja dengan baik (Ferawati, 2017). Barry dan Heizer (2001, p. 239) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana hal itu mempengaruhi kinerja karyawan,

keamanan dan kualitas. Lingkungan kerja memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, hal ini dapat mempengaruhi emosi karyawan pekerja. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya, dia akan menikmati waktunya di dalam tempat kerja untuk melakukan kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimal dan prestasi kerjanya juga akan tinggi. Selain lingkungan fisik dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara sesama karyawan dan hubungan antara bawahan dan atasannya. (Pawirosumarto et al., 2017)

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh instansi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Sutanja, 2019). Adanya pegawai yang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan masalah yang sering di hadapi adalah ketidak disiplin pegawai seperti ketidak tepatan waktu dalam datang, ketidak tepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya sekedar absen kerja setelah itu langsung pulang. Inilah yang akan menjadi dampak negatif bagi suatu organisasi (Sutanja, 2019). Davis dan Newston (2006:423) mengemukakan dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu: 1. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mematuhi standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. 2. Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran aturan, tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut (Maryani et al., 2021).

Dinas Pendidikan Kota Bekasi adalah instansi yang dikelola oleh pemerintah, Komplek SDN Margahayu II, VIII, dan XVI sebagai salah satu instansi yang bergerak di bidang pelayanan. Bidang ini diperlukan meningkatkan kinerja pegawai melalui proses kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja kepada pegawai dan pada suatu instansi harus mempunyai kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Menanggapi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat, Instansi ini sudah berjalan cukup lama di daerah kota bekasi dan terus berkembang hingga

saat ini. Berdasarkan pengalaman dan observasi yang didapat oleh penulis terdapat masalah kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi instansi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh instansi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi instansi dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi. Adanya pegawai yang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan itu tentu sangat mempengaruhi sekali Kinerja Pegawai. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sehingga instansi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi (Adha et al., 2019).

Dinas Pendidikan Kota Bekasi Pada tahun 2017 terdapat sedikit perubahan kewenangan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi mengikuti intruksi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Pengalihan Pengelolaan SMA dan SMK ke Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat yang terhitung mulai 1 Januari 2017. Maka praktis saat ini Dinas Pendidikan Kota Bekasi hanya melayani jenjang pendidikan PAUD/TK/Sejenis, SD, dan SMP.

Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam Any Isvandiari dan Lutfiatul F (2017) Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selain kompensasi dan lingkungan kerja terdapat disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ditemukan dari hasil penelitian dalam Yayan Yanuari (2019) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai namun ternyata, dalam Arwin et al (2021) temuan penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Didukung juga dalam Reza Nurul Ichsan, et al (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan di atas.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki banyak keterbatasan dalam hal waktu, biaya dan kemampuan akademik. Untuk menjaga penelitian ini tetap fokus, maka

penulis membatasi masalah penelitian ini hanya pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai di kompleks SDN Margahayu II, VIII, dan XVI.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian "Analisis Faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Komplek SDN Margahayu II, VIII, dan XVI".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan penelitian yang bersifat obyektif, Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Komplek SDN Margahayu II, VIII dan XVI, sehinggalan pengambilan sampel penelitian ini dengan metode *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi ruang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* dengan jumlah sampel 50 responden. Sugiyono (2017). jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan skunder. Data primer bersumber dari hasil penelitian langsung, dalam hal ini adalah melakukan survei secara langsung ke lokasi penelitian di SDN Margahayu II, VIII dan XVI Kota Bekasi. Sedangkan data sekunder bersumber dari publikasi pihak ketiga yang dapat diakses melalui jaringan internet, adapun dalam penelitian ini sumber data sekunder berupa artikel ilmiah yang relevan, buku yang diperlukan dan pengumpulan data tentang gambaran umum SDN Margahayu II, VIII dan XVI Kota Bekasi. Sugiyono (2017). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan Stuktural Equation Model (SEM). Menurut abdillah (2018) SEM juga adalah teknik statistika yang umumnya digunakan dalam analisis perilaku pelanggan, karena analisis ini merupakan kombinasi dari analisa faktor, analisa regresi dan analisa jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dengan Average Variance Extracted (AVE) Penguji ini dilakukan untuk menilai Discriminat Validity yang dilakukan dengan membandingkan dengan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) bagi setiap konstruk satu dengan lainnya dalam suatu model. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang baik jika nilai AVE berada diatas 0,05.

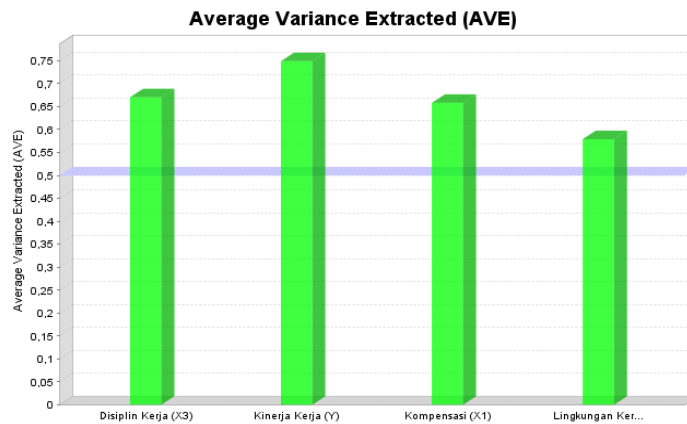
Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kompensasi (X1)	0,658

Lingkungan Kerja (X2)	0,579
Disiplin Kerja (X3)	0,670
Kinerja Kerja (Y)	0,749

Sumber : Data yang diolah SmartPLS versi 3.0, 2023

Gambar 3 Grafik *Average Variance Extracted (AVE)*



Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari Average Variance Extracted (AVE) sebagai berikut:

1. Nilai AVE dari Kompensasi sebesar  $0,658 > 0,50$  yang berarti data valid .
2. Nilai AVE dari Lingkungan Kerja sebesar  $0,579 > 0,50$  yang berarti data valid.
3. Nilai AVE dari Disiplin Kerja sebesar  $0,670 > 0,50$  yang berarti data valid.
4. Nilai AVE dari Kinerja Kerja sebesar  $0,749 > 0,50$  yang berarti data valid.

#### Uji Validitas Dengan *Cross Loading*

Selanjutnya Uji validitas cross loading Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminat validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan terhadap variabel lainnya. Nilai *cross loading* dalam model dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 3 *Cross Loading*

Indikator	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Kerja (Y)	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
X1.10	0,459	0,486	0,821	0,640
X1.11	0,321	0,203	0,874	0,596
X1.12	0,489	0,356	0,822	0,567
X1.13	0,467	0,332	0,845	0,522
X1.14	0,417	0,268	0,772	0,563
X1.15	0,408	0,318	0,701	0,621
X1.17	0,501	0,174	0,726	0,572

X1.2	0,458	0,236	0,836	0,697
X1.3	0,569	0,292	0,799	0,704
X1.4	0,587	0,291	0,831	0,696
X1.5	0,336	0,110	0,754	0,644
X1.6	0,377	0,289	0,801	0,411
X1.7	0,375	0,321	0,906	0,631
X1.8	0,372	0,235	0,814	0,598
X1.9	0,376	0,379	0,849	0,508
X2.1	0,303	0,252	0,495	0,560
X2.10	0,741	0,452	0,554	0,855
X2.11	0,785	0,478	0,540	0,869
X2.12	0,696	0,399	0,488	0,748
X2.13	0,612	0,329	0,461	0,792
X2.2	0,354	0,335	0,687	0,688
X2.3	0,660	0,433	0,604	0,788
X2.4	0,612	0,375	0,470	0,762
X2.5	0,301	0,085	0,555	0,658
X2.6	0,374	0,311	0,644	0,673
X2.9	0,733	0,506	0,684	0,907
X3.1	0,765	0,583	0,318	0,632
X3.10	0,865	0,667	0,342	0,595
X3.11	0,736	0,396	0,357	0,627
X3.12	0,756	0,559	0,406	0,506
X3.13	0,743	0,486	0,385	0,508
X3.14	0,759	0,520	0,443	0,647
X3.15	0,794	0,698	0,241	0,498
X3.16	0,853	0,661	0,393	0,523
X3.4	0,858	0,604	0,527	0,733
X3.5	0,912	0,682	0,531	0,757
X3.6	0,864	0,698	0,626	0,822
X3.8	0,878	0,686	0,594	0,750
X3.9	0,836	0,538	0,468	0,726
Y1	0,738	0,864	0,320	0,464
Y10	0,638	0,894	0,282	0,371
Y11	0,653	0,890	0,242	0,413
Y12	0,680	0,864	0,263	0,380
Y2	0,644	0,909	0,336	0,515
Y3	0,651	0,873	0,337	0,424
Y4	0,618	0,881	0,277	0,378
Y5	0,613	0,828	0,521	0,511
Y6	0,639	0,864	0,387	0,469
Y7	0,551	0,792	0,338	0,430

Y8	0,599	0,839	0,355	0,500
Y9	0,664	0,882	0,291	0,433
X1.1	0,273	0,189	0,804	0,523

Sumber : Data yang diolah oleh SmartPLS 3.0, (2023)

Pada Tabel 4 menunjukkan hasil melalui *Cross Loading* yang dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* pada variabel Kompensasi telah memenuhi nilai  $> 0,50$  dan *Cross Loading* untuk variabel Kompensasi lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
2. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* pada variabel Lingkungan Kerja telah memenuhi nilai  $> 0,50$  dan *Cross Loading* untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
3. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* pada variabel Disiplin Kerja telah memenuhi nilai  $> 0,50$  dan *Cross Loading* untuk variabel Disiplin Kerja lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.
4. Nilai yang terdapat pada *Cross Loading* pada variabel Kinerja Kerja Pegawai telah memenuhi nilai  $> 0,50$  dan *Cross Loading* untuk variabel Kinerja Kerja Pegawai lebih besar dibandingkan indikator yang terdapat pada variabel lain.

Setelah pengujian validitas tahap berikutnya yaitu Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dalam aplikasi SmartPLS digunakan dengan dua metode yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Kontruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* diatas 0,70 (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas *Cronbach's Alpha* adalah :

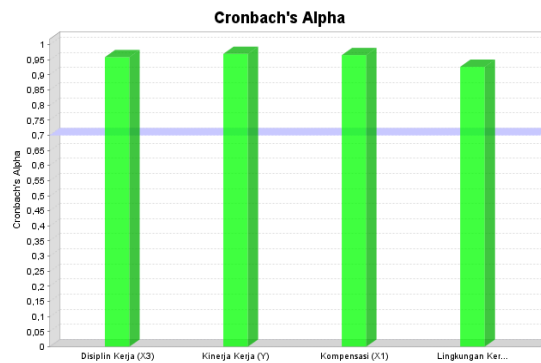
- Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  maka item pernyataan reliabel
- Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,70$  maka item pernyataan tidak reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variable dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 5 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompensasi (X1)	0,965
Lingkungan Kerja (X2)	0,927
Disiplin Kerja (X3)	0,959

Sumber : data yang diolah peneliti, (2023)



Sumber : Data yang diolah SamrtPLS versi 3.0, 2023

Gambar 4 Grafik *Cronbach's Alpha*

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

1. Nilai *Cronbach's Alpha* Kompensasi sebesar  $0,965 > 0,70$  yang berarti reliabel
2. Nilai *Cronbach's Alpha* Lingkungan Kerja sebesar  $0,927 > 0,70$  yang berarti reliabel
3. Nilai *Cronbach's Alpha* Disiplin Kerja sebesar  $0,959 > 0,70$  yang berarti reliabel
4. Nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Kerja sebesar  $0,969 > 0,70$  yang berarti reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel menunjukkan nilai  $> 0,70$  yang membuktikan bahwa pengukuran dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya *Composite Reliability* menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas *Composite Reliability* yaitu :

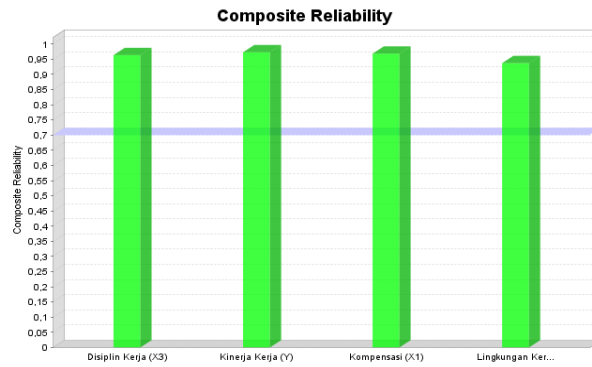
1. Jika nilai *Composite Reliability*  $> 0,70$  maka item pernyataan dikatakan valid
2. Jika nilai *Composite Reliability*  $< 0,70$  maka item pernyataan dikatakan tidak valid

Nilai *Composite Reliability* masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi (X1)	0,968
Lingkungan Kerja (X2)	0,937
Disiplin Kerja (X3)	0,963
Kinerja Kerja (Y)	0,973

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2023



Sumber : Data yang diolah SmartPLS versi 3.0, 2023

Gambar 5 Grafik *Composite Reliability*

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *Composite Reliability* sebagai berikut :

1. Nilai *Composite Reliability* Kompensasi sebesar  $0,968 > 0,70$  yang berarti reliabel
2. Nilai *Composite Reliability* Lingkungan Kerja sebesar  $0,937 > 0,70$  yang berarti reliabel
3. Nilai *Composite Reliability* Disiplin Kerja sebesar  $0,963 > 0,70$  yang berarti reliabel
4. Nilai *Composite Reliability* Kinerja Kerja sebesar  $0,973 > 0,70$  yang berarti reliabel

Nilai *Composite Reliability* semua variabel menunjukkan nilai  $> 0,70$  yang membuktikan bahwa pengukuran dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian selanjutnya yaitu Pengujian *inner model* atau struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model peneliti. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji T serta signifikansi dari koefisien. Dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Kerja (Y)	0,571	0,543

Sumber : Data yang diolah SmartPLS versi 3.0, 2023

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *R-square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* adalah 0,571. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Kerja sebesar 57,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

*Structural Model Test* didapatkan dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0 dengan menguji *Bootstrapping*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian melalui *Bootstrapping*:

Tabel 7 Path Coefficient Bootstrapping

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Kerja	0,090	0,071	0,247	0,362	0,717
Lingkungan Kerja -> Kinerja Kerja	-0,264	-0,176	0,332	0,794	0,428
Disiplin Kerja -> Kinerja Kerja	0,902	0,865	0,197	4,568	0,000

Sumber : Data yang diolah SmartPLS versi 3.0, 2023

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *Path Coefficient Bootstrapping*, maka dapat diketahui bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,717 > 0,05 yang mana dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,428 > 0,05 yang mana dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Selanjutnya untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompensasi dengan nilai koefisien sebesar 0,090 dan nilai *P-Values* sebesar 0,717 lebih besar dari pada 0,05 maka menunjukkan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komplek SDN Margahayu II, VIII dan XVI Kota Bekasi. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,264 dan nilai P-Values sebesar 0,428 lebih kecil dari pada 0,05 maka menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komplek SDN Margahayu II, VIII dan XVI Kota Bekasi. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,902 dan nilai P-Values sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Komplek SDN Margahayu II, VIII dan XVI Kota Bekasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, ;, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <http://ijmmu.com><http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City (disiplin kerja). *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02 No. 02(02), 1–16. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurul Ichsan, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Universitas Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts,

Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.  
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

- R.V.bolung, S.Moniharapon, G. G. L. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Sutanja, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Heru Mulyanto & Anna Wulandari. (2017). Hand Book Metode Penelitian & Analisis.
- Sugiyono. (2018). Hand Book Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.
- Bintarti. (2015) Hand Book Metodologi Penelitian. Ekonomi Manajemen.
- Priyatno. (2016). Hand Book SPSS Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-kasus Statistik.