

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SURABAYA**Yulfiana Kusuma Ramadhani¹, Nersiwad², Agoes Hadi Poernomo³**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

[¹](mailto:yulfianakusuma@gmail.com), [²](mailto:nersiwad@gmail.com), [³](mailto:ahp@unim.ac.id)

Abstract. *This research aims to analyze the influence of compensation, work environment and discipline on the performance of employees at the Surabaya City Civil Service Police Unit. Compensation, work environment and discipline are factors that are considered to play an important role in employee performance. The research method used is quantitative. Data was obtained through questionnaires distributed to employees, and analyzed using multiple linear regression to determine the influence of the three independent variables on the dependent variable. The research results show that Compensation, Work Environment, and Discipline significantly influence employee performance. Fair compensation can motivate employees. In a comfortable work environment, employees will be able to achieve maximum performance. Meanwhile, employee discipline determines the employee's attitude so that it influences performance. It is hoped that these findings can become a reference for the Surabaya City Civil Service Police Unit office.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan merupakan faktor yang dianggap berperan penting terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan secara signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai. kompensasi yang adil mampu memotivasi pegawainya. Pada lingkungan kerja yang nyaman, Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal. Sementara kedisiplinan pegawai sangat menentukan sikap pegawai tersebut sehingga berpengaruh

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : Musytari**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap kinerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7 Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja disebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut, diharapkan agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, menciptakan ketertiban, dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan maju tidaknya suatu instansi, artinya jika suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi itu akan dinilai baik dan berhasil dan sebaliknya jika suatu instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi tersebut akan sulit mendapatkan nilai yang baik dari masyarakat. Menurut Sinungan (2000:133) "Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan Nasional"

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa kita sebut dengan pegawai. Karena tinggi rendahnya kinerja pegawai, secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja dalam instansi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika mangkunegara (2012:9). Berdasarkan pengertian tersebut, maka kinerja pegawai sangat penting bagi instansi atau lembaga pemerintahan agar tercapai tugas pokok dan fungsinya.

Untuk melakukan tugas pokok dan fungsi tersebut, kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya sangat membutuhkan tersedianya pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh kompensasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Pandangan tersebut sesuai dengan pendapat mangkunegara (2006:15) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sikap-sikap seseorang. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan bonus.

Menurut hasil wawancara oleh 5 pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, terdapat perbedaan kompensasi yang berbeda tergantung golongan diantaranya yaitu perbedaan gaji, insentif, serta tunjangan yang diberikan. Lingkungan kerja yang berubah-ubah bias di lapangan atau di kantor. Terdapat ketidak stabilan disiplin kerja, dalam penggunaan atribut dan ketepatan waktu saat kembali dari tugas lapangan.

Sebagai Instansi yang di tuntut untuk selalu memberikan keamanan kepada masyarakat, maka sangatlah penting bagi para pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya untuk bersikap disiplin dalam bekerja guna memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh masyarakat secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variable independen mempengaruhi variable dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya"**.

2. KAJIAN TEORI

Kompensasi

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2013:741). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118). Sedangkan menurut Handoko (2008:115) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai baas jasa untuk kerja mereka.

Lingkungan Kerja

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang di timbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2001:68). Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 1982:159).

Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2009:825).

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2011:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bagi karyawannya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2007)

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja bias merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Pengukuran pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah data yang berasal dari kategori yang di susun secara berjenjang mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak sama (Siregar, 2011). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan empat metode yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Dalam penelitian kuantitatif ini, tahap awal pengumpulan data melibatkan survei, observasi, dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program SPSS 25 untuk menggambarkan variabel yang diteliti.

Sampel pada penelitian ini adalah 44 Pegawai Negeri Sipil berdasarkan perhitungan rumus Slovin, dengan jumlah populasi sebanyak 103 dikurang 5 pegawai yaitu Kepala Satuan, Sekretaris, Kepala Bidang Penegakan Peraturan Daerah, Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat, dan Kepala Bidang Pengembangan Sumber daya. Maka jumlah sampel yang dihasilkan berjumlah 44 sampel.

dimana $n = \frac{N}{1 + \frac{N(e)^2}{N}}$
 n = Ukuran sampel
 N = Ukuran Populasi
 E = Presentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir, dengan tingkat Presentasi 10% (0.1).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,892	0,290	0,000	Valid
	X1.2	0,914	0,290	0,000	Valid
	X1.3	0,819	0,290	0,000	Valid
	X1.4	0,873	0,290	0,000	Valid
	X1.5	0,915	0,290	0,000	Valid
	X1.6	0,814	0,290	0,000	Valid
	X1.7	0,811	0,290	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,862	0,290	0,000	Valid
	X2.2	0,789	0,290	0,000	Valid

	X2.3	0,837	0,290	0,000	Valid
	X2.4	0,856	0,290	0,000	Valid
	X2.5	0,798	0,290	0,000	Valid
	X2.6	0,865	0,290	0,000	Valid
	X2.7	0,662	0,290	0,000	Valid
Kedisiplinan (X3)	X3.1	0,850	0,290	0,000	Valid
	X3.2	0,817	0,290	0,000	Valid
	X3.3	0,800	0,290	0,000	Valid
	X3.4	0,793	0,290	0,000	Valid
	X3.5	0,880	0,290	0,000	Valid
	X3.6	0,760	0,290	0,000	Valid
	X3.7	0,676	0,290	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,693	0,290	0,000	Valid
	Y.2	0,718	0,290	0,000	Valid
	Y.3	0,754	0,290	0,000	Valid
	Y.4	0,684	0,290	0,000	Valid
	Y.5	0,613	0,290	0,000	Valid
	Y.6	0,608	0,290	0,000	Valid
	Y.7	0,370	0,290	0,013	Valid
	Y.8	0,505	0,290	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah sebanyak 50 responden yang mana memiliki nilai r tabel 0,290. Pada data tersebut diatas dinyatakan bahwa r_{hitung} pada semua indikator variabel $> r_{tabel}$ 0,290. Maka sebab itu dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada setiap variabel dinyatakan valid atau sah.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		keterangan
	Cronbach Alpha	Sig	
Kompensasi (X1)	0,941	$>0,70$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,911	$>0,70$	Reliabel
Kedisiplinan (X3)	0,899	$>0,70$	Reliabel
Kinerja(Y)	0,776	$>0,70$	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS,2024

Menurut hasil pada uji reabilitas diatas menampilkan bahwa pernyataan setiap variabel memiliki Cronbach Alpha $>0,70$ yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel dinyatakan reliabel.

5. UJI ASUMSI KLASIK

a) Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitasnya menggunakan analisis uji Kolmogrov-Smirnov , tingkat signifikansi adalah $> 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel 4.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,52757260
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,051
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dari tabel di atas dapat diketahui (2-tailed) Asymp. Sig. sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) p-value > 0,05. Dengan kata lain, data penelitian pada Uji Kolmogorov Smirnov (K-S) terdistribusi normal.

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

tabel diatas dapat Asymp. Sig. (2-sebesar 0,200. Hal menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-value > 0,05. Dengan

b) Uji Multikolonearitas

Tabel 4.4 Uji Multikolonearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,271	3,695
	Lingkungan Kerja	,175	5,722
	Kedisiplinan	,313	3,197

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *tolerance* untuk variabel kompensasi sebesar 0,271 dengan nilai VIF sebesar 3,695 , nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,175 dengan nilai VIF sebesar 5,722 dan nilai tolerance untuk variabel kedisiplinan sebesar 0,313 dengan nilai VIF sebesar 3,197. Dengan kata lain tidak ditemukan korelasi antar variabel atau tidak terjadi multikolineritas dilihat dari hasil tersebut dimana menunjukkan nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF.

6. UJI HIPOTESIS

a) Uji t (Parsial)

Uji statistik t ini bertujuan unuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013:98).

Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria (Sujarweni, 2013:93):

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = H_a diterima

Tabel 4.5 Uji t Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,947	,755		13,173	,000
	Kompensasi	,154	,038	,217	4,072	,000
	Lingkungan Kerja	,161	,054	,196	2,962	,005
	Kedisiplinan	,563	,044	,637	12,871	,000

Sumber : Hasil data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, maka hasil dari uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja Satpol PP Surabaya
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,072 > 2,021$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja satpol PP Surabaya
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,962 > 2,021$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap kinerja satpol PP Surabaya
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $12,871 > 2,021$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -9,947 + 0,154X_1 + 0,161X_2 + 0,563X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta Kinerja (Y) sebesar 9,947 yang menyatakan jika variabel x_1, x_2, x_3 sama dengan nol yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan maka kinerja sebesar 9,947. akan diabaikan apabila nilai (X) minimal 1, karena dalam penelitian ini menggunakan skala likert antara 1 sampai 5 dengannilai terendah 1. Angka koefisien regresi 0,154 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel disiplin kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja (Y), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Angka koefisien regresi 0,161 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel kompensasi kerja (X_2) akan

meningkatkan kinerja (Y), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan koefisien regresi 0,563 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel lingkungan kerja (X3) akan meningkatkan kinerja (Y), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Uji f (Simultan)

Tabel 4.6 Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,579	3	116,526	421,529	,000 ^b
	Residual	11,057	40	,276		
	Total	360,636	43			

Sumber : Hasil data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan nilai perhitungan pada table di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 421,529 dengan signifikansi 0,000 ($P < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti bahwa variable kompensasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada satpol PP Surabaya.

c) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi

Data 2024	Model Summary				Sumber : diolah SPSS,
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
		,985 ^a	,969	,967	,526

Dari
tersebut dapat
diketahui R
square (R2)
sebesar 0,969

atau 96,9% yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan dijelaskan oleh variabel kinerja, sedangkan sisanya 3,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil 0,969 menunjukkan hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel kinerja memiliki hubungan yang kuat.

7. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya secara parsial.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya secara parsial.
3. Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya secara parsial.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali Imam, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20"*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- Ghozali, I. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 24 (9th ed.)"*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2018.
- Hasibuan, Malayu, *"Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia"*, edisi revisi cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Hasibuan. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT. Bumi Aksara. Jakarta, 2013.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Rivai, Veithzal. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek"*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.