

---

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRAINDO PERKASA DI JAKARTA SELATAN

---

<sup>1\*</sup>Gita Sartika, <sup>2</sup>Tubagus Guruh Ramadhan

STIE Miftahul Huda Subang, Jawa Barat, Indonesia

Universitas Darma Persada, Jakarta, Indonesia

gitaadjoe2@gmail.com, guruhrmadhan80@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitraindo Perkasa di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden dan teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,174 > 1,986)$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,3%. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,854 > 1,986)$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,4%. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(59,905 > 2,710)$  dan diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,648 + 0,434X_1 + 0,406X_2$  serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,1%.

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

### Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT Mitraindo Perkasa in South Jakarta. The method used is explanatory research with a saturated sampling technique, where all members of the population are considered as the sample, resulting in 93 respondents for this study. The data analysis technique uses statistical analysis, including regression, correlation, determination, and hypothesis testing. The results of this study show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, as proven by the hypothesis test where  $t$ -value  $>$   $t$ -table or  $(8.174 > 1.986)$ , with a contribution of 42.3%. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, as proven by the hypothesis test where  $t$ -value  $>$   $t$ -table or  $(7.854 > 1.986)$ , with a contribution of 40.4%. Compensation and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the hypothesis test where  $F$ -value  $>$   $F$ -table or  $(59.905 > 2.710)$ , and the regression equation obtained is  $Y = 6.648 + 0.434X_1 + 0.406X_2$ , with a total contribution of 57.1%.*

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

### PENDAHULUAN

Kesiapan dan pengelolaan sumber daya yang tepat akan memiliki nilai yang lebih ketika kondisi sangat membutuhkan. Terlebih melihat kenyataan sekarang ini dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT Mitraindo Perkasa, terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Hal itu karena kuatnya pertumbuhan sektor bisnis *retail* didalam negeri dan besarnya potensi pertumbuhan pasar dimasa yang akan datang.

PT Mitraindo Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran *property* baik itu perumahan maupun ruko. Dalam menjalankan aktivitas kegiatannya perusahaan dituntut memberikan sumbangsih yang nyata pada *owner*, dengan demikian artinya perusahaan harus selalu *survive* dan handal sumber daya manusianya, oleh karena itu kinerja harus senantiasa diperhatikan.

Kinerja dapat dinilai dari semangat kerja karyawannya. Salah satu pendorong optimalnya kinerja adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kekompenasian sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kekompenasian menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi, dan jelas hal tersebut jika dibiarkan akan menjadi persoalan yang rumit yang akan memiliki dampak pada integritas dan kinerja secara organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini kompensasi kerja menunjukkan *trend* yang kurang baik, kinerja yang optimal yang dapat memenuhi akseptasi perusahaan belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya dan lain-lain. Sumber daya manusia juga memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Guna mencapai kondisi yang lebih baik, maka dituntut adanya Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya menjadi pertaruhan yang juga sangat penting dalam sebuah organisasi. Dorongan atau keinginan dalam diri pribadi karyawan menggambarkan adanya kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Apabila seseorang terlingkungan kerja, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan seorang pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya tersebut di atas diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi. Organisasi juga dituntut mampu mengidentifikasi kemauan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi, baik yang bersifat motivator sebagai faktor intrinsik maupun *hygiene* sebagai faktor ekstrinsik.

Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Semua karyawan disini adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan perusahaan dengan sumber daya manusia sebagai aset utama maka semua insan bank berusaha memiliki tanggung jawab dalam pencapaian pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Kompensasi merupakan cara perusahaan dalam membantu karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang siap tahunnya meningkat. Dengan adanya kompensasi yang di berikan perusahaan diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi. Dengan demikian hubungan baik antara kondisi lingkungan dengan kondisi karyawan mencerminkan pengendalian yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

Tujuan penetapan indikator kinerja utama di perusahaan diantaranya untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan melakukan evaluasi dari setiap indikator yang menjadi tolok ukur kinerjanya.

Peningkatan kinerja disamping harus timbul upaya dalam diri karyawan juga disisi lain harus ada suatu manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan-tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya.

Kompensasi adalah suatu bentuk pengeluaran atau biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Tujuannya agar kompensasi yang dibayarkan sebanding dengan peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan laba perusahaan dan menjaga kontinuitasnya. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya menjadi alat untuk memotivasi karyawan,

tetapi juga sebagai cara untuk menciptakan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

Lingkungan kerja, di sisi lain, mencakup seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini mempengaruhi efisiensi dan kenyamanan dalam bekerja. Desain lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk menciptakan hubungan yang kuat antara pekerja dan lingkungan tempat mereka bekerja, baik dalam aspek fisik, alat, maupun metode kerja. Sedarmayanti (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen, seperti alat dan bahan kerja, kondisi sekitar tempat bekerja, serta pengaturan kerja baik untuk individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2020), merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik sangat bergantung pada faktor-faktor seperti kompensasi yang diterima, lingkungan kerja yang kondusif, serta kemampuan individu dalam bekerja. Sehingga, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus mampu mengelola kedua faktor tersebut dengan baik

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Mitraindo Perkasa yang berlokasi di Jakarta Selatan dengan melibatkan populasi sebanyak 93 responden. Populasi tersebut juga menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga jumlah responden yang terlibat tetap 93 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, di mana tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk melihat pengaruh secara parsial, tetapi juga secara simultan, yaitu bagaimana pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada.

Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan beberapa metode analisis yang terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Uji instrumen digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Sementara itu, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar dalam analisis regresi, seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Setelah itu, analisis regresi dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas, dan uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode-metode ini digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai pengaruh variabel yang diteliti dalam konteks PT Mitraindo Perkasa di Jakarta Selatan. Semua langkah analisis tersebut dilakukan dengan tujuan agar penelitian ini menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	93	27	48	37.54	4.340
Lingkungan Kerja (X2)	93	26	46	36.89	4.368
Kinerja Karyawan (Y)	93	28	48	37.91	4.120
Valid N (listwise)	93				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,754 dengan standar deviasi 4,340.

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 26 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,689 dengan standar deviasi 4,368.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,791 dengan standar deviasi 4,120.

### 2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.648	2.870			2.316	.023
Kompensasi (X1)	.434	.073	.457		5.920	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.406	.073	.430		5.567	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,648 + 0,434X1 + 0,406X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,648 diartikan jika kompensasi dan lingkungan kerja tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 6,648 poin.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,434, angka ini positif artinya setiap

ada peningkatan kompensasi sebesar 0,434 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,434 poin.

- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,406, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,406 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,406 poin.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=93

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=93

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,636 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.562	2.728

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,756 artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.423	.417	3.145

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,423 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.397	3.198

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,404 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.562	2.728

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,571 artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

### d. Uji Hipotesis

### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.732	2.855		5.160	.000
Kompensasi (X1)	.618	.076	.651	8.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $8,174 > 1,986$ ), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.796	2.836		5.571	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.600	.076	.636	7.854	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $7,854 > 1,986$ ), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		

1	Regression	891.573	2	445.786	59.905	.000 <sup>b</sup>
	Residual	669.739	90	7.442		
	Total	1561.312	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $59,905 > 2,710$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,651 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $8,174 > 1,986$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,636 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $7,854 > 1,986$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,648 + 0,434X1 + 0,406X2$ , nilai korelasi sebesar 0,756 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $59,905 > 2,710$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,3%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yakni  $8,174 > 1,986$ , yang mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 40,4%. Uji hipotesis yang dilakukan menghasilkan nilai t hitung  $7,854$ , yang juga lebih besar dari t tabel, yakni  $1,986$ , memperkuat argumen bahwa lingkungan kerja yang baik

dapat mendukung kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi gabungan sebesar 57,1%, sementara sisanya, yaitu 42,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung 59,905 lebih besar dari F tabel 2,710, yang menegaskan bahwa kedua faktor ini secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran untuk perusahaan. Pertama, perusahaan disarankan untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja guna menciptakan kenyamanan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kedua, penting bagi perusahaan untuk memberikan semangat dan apresiasi yang layak kepada karyawan, agar mereka tetap termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Terakhir, untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, perusahaan harus lebih memaksimalkan pemberdayaan karyawan dengan menegakkan peraturan yang jelas dan memberikan kompensasi yang lebih intensif. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal di masa depan

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Selatan: Rineka Cipta.
- Dessler. G. (2016). *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2013). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta Selatan: Raja Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Jakarta Selatan.
- Istijanto (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: PT. Gramedia Pustaka
- Kartono. K. (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta Selatan: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The influence of work discipline on employee performance in manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
- Luthans. F. (2016). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara. A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito. A.S. (2017). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta Selatan.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta Selatan, 2010.
- Santoso. S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta Selatan: PT Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Bumi Aksara.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Prenadamedia Group.