Jurnal KONSISTEN
Vol.1, No.4 Desember 2024
E-ISSN : 3064-2493

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA JAKARTA SELATAN

Bela Avina Verawati[1], Nopi Oktavianti[2]
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan
Email: bellaavinav@gmail.com[1], dosen02481@unpam.ac.id[2]

ABSTRACT

Purpose*. This study aims to determine the effect of Working Environment and Compensation on Employee Performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera, South Jakarta.*

Methods*. This research is a quantitative research type. The sampling technique used is saturated samples. The research sample was all employees, totaling 53 employees with data collection techniques and distributing questionnaires.*

Results*. This study proves that there is a positive influence between the work environment and compensation variables on employee performance both partially and simultaneously, this is demonstrated by obtaining the value of the regression equation Y = 13.829 + 0.153X1 + 0.568X2, the value of the correlation coefficient obtained by 0.781, the value of the coefficient of determination or the contribution of influence simultaneously by 0.610 or 61%.*

Implications*. The work environment and compensation affect employee performance, so the implications of this research are to improve employee performance by implementing a good work environment and improving both financial and non-financial compensation for employees to be satisfied with their work.*

Keywords. *Work Environment; Compensation; Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 53 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan kuesioner.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan, hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai persamaan regresi Y = 13,829 + 0,153X1 + 0,568X2, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,781, nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,610 atau sebesar 61%.

Implikasi. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menerapkan lingkungan kerja yang baik serta peningkatan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial agar para karyawan merasa puas dalam bekerja.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam hal tren globalisasi, potensi perusahaan untuk sukses sebagian besar bergantung pada sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh perusahaan. Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, semua pihak harus memberikan sepenuhnya potensi setiap sumber daya manusia di perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan perkembangannya dari segi kuantitas dan kualitas. Sebuah perusahaan harus mampu mengembangkan lingkungan kerja yang positif dan sistem kompensasi yang efektif jika ingin mencapai kinerja yang maksimal. Agar tempat kerja produktif dan inovatif, sangat penting untuk membangun suasana yang kondusif. Sistem kompensasi yang baik akan memuaskan karyawan sekaligus memungkinkan perusahaan untuk mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Budiarti (2020:92) lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Hasibuan (2020: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja perusahaan adalah jawaban apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau tidak dari yang ditetapkan. Agar perusahaan mencapai tujuannya, kinerja adalah hal yang sangat penting. Kinerja setiap karyawan berdampak signifikan pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan kinerja karyawan merupakan cikal bakal keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Tahun 2021 – 2023

Sumber: PT Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan, 2024

No.	Aspek yang Dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas hasil pekerjaan	100%	84,50%	88,20%	84,20%
2.	Kemampuan pelaksanaan pekerjaan	100%	85,40%	83,20%	82,60%
3.	Keakuratan ketelitian pekerjaan	100%	83,30%	83,70%	80,80%
4.	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	85,20%	87,60%	89,90%
5.	Ketelitian dalam pencapaian hasil pekerjaan	100%	84,20%	84,50%	83,70%
Capaian Rata-Rata			84,52%	85,44%	84,24%
Kriteria			Baik	Baik	Baik

Berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan tahun 2021-2023, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan mengalami penurunan pada tahun 2022. Kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan masih perlu ditingkatkan.

Melihat fenomena yang terjadi di PT. Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan tersebut maka perlu ditetapkan standar untuk memberikan lingkungan kerja dan kompensasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti menentukan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejatera Jakarta Selatan".

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja

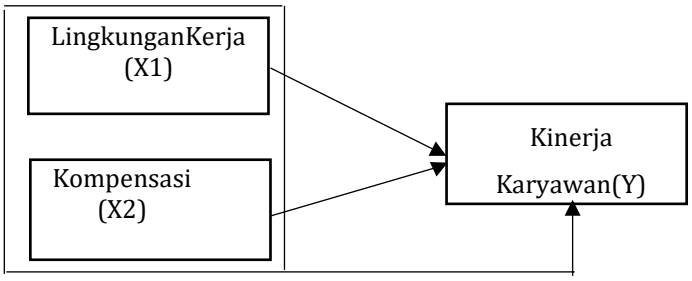
Menurut Afandi (2019:66), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja. Kualitas lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai, yang dapat dikelompokkan menjadi dua kategori: lingkungan kerja yang bersifat fisik dan yang tidak bersifat fisik.

Kompensasi

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Maka dapat disimpulkan adanya kesamaan pada penelitian-penelitian sebelumnya, menurut penelitian ini variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat.

a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?

Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Ho1 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?

Ha2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
Ho2 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

c. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Ha3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
Ho3 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019: 16) adalah metode penelitian tradisional yang berlandaskan filsafat positivisme pada realitas atau fenomena dan hubungan sebab akibat dalam meneliti populasi atau sampel tertentu dengan melakukan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Variabel bebas (*independent)* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2).

Objek penelitian yang dipilih penulis adalah PT. Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Bintaro Raya RT.4/RW.10, Kebayoran Lama Utara, Kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan berjumlah 53 karyawan, Teknik sampel menggunakan sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja			
X_1.1	0,537	0,228	Valid
X_1.2	0,583	0,228	Valid
X_1.3	0,607	0,228	Valid
X_1.4	0,503	0,228	Valid
X_1.5	0,405	0,228	Valid
X_1.6	0,672	0,228	Valid
X_1.7	0,747	0,228	Valid
X_1.8	0,446	0,228	Valid
X_1.9	0,575	0,228	Valid
X_1.10	0,692	0,228	Valid
Kompensasi			
X2.1	0,611	0,228	Valid
X2.2	0,455	0,228	Valid
X2.3	0,723	0,228	Valid
X2.4	0,714	0,228	Valid
X2.5	0,704	0,228	Valid
X2.6	0,616	0,228	Valid
X2.7	0,804	0,228	Valid
X2.8	0,762	0,228	Valid
X2.9	0,709	0,228	Valid
X2.10	0,550	0,228	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,378	0,228	Valid
Y2	0,666	0,228	Valid
Y3	0,497	0,228	Valid
Y4	0,597	0,228	Valid
Y5	0,665	0,228	Valid
Y6	0,702	0,228	Valid
Y7	0,642	0,228	Valid
Y8	0,664	0,228	Valid
Y9	0,560	0,228	Valid
Y10	0,745	0,228	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,228 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar *Alpha*	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,779	0,600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,858	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,813	0,600	Reliabel

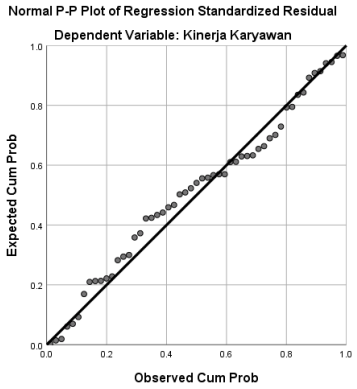
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.829	3.874		3.570	.001		
	Lingkungan Kerja	.153	.095	.157	1.611	.113	.821	1.218
	Kompensasi	.568	.079	.702	7.204	.000	.821	1.218

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

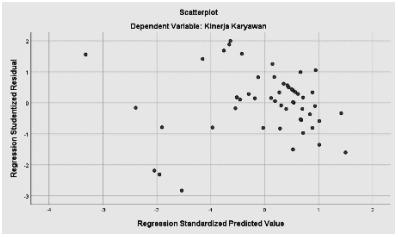
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781[a]	.610	.595	2.667	1.350

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,350 yang berada diantara interval 1,10 – 1,54

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3. di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.829	3.874		3.570	.001
	Lingkungan Kerja	.153	.095	.157	1.611	.113
	Kompensasi	.568	.079	.702	7.204	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13{,}829 + 0{,}153X_1 + 0{,}568X_2$. Adapun interprestasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 13,829 menyatakan Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tetap (tidak

mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,829 point. Nilai regresi lingkungan kerja = 0,153 menyatakan jika Lingkungan Kerja (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,153 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kompensasi (X2). Nilai regresi kompensasi 0,568 menyatakan jika Kompensasi (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,598 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja (X2).

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.781[a]	.610	.595	2.66730	.610	39.185	2	50	.000

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,781 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang "0,600 - 0,799" yang berarti tingkat hubungan variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781[a]	.610	.595	2.66730

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

Sumber: Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.610. Artinya kedua variabel independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 61%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 39%.

Uji Hipotesis
Uji T Parsial

Tabel 9. Hasil Uji T Parsial Variabel (X1) terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.085	5.010		5.007	.000
	Lingkungan Kerja	.442	.121	.454	3.640	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh niai t hitung untuk variable Lingkungan Kerja (X1) adalah 3,640, sedangkan t tabel pada tarafnyata α = 0,05 degres of freedom (df) = 53 – 2 = 51 menghasikan t tabel 1,675. Dari penjelasan tabel diatas menunjukan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (3,640 > 1,675) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

Tabel 10. Hasil Uji T Parsial Variabel (X2) terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.910	2.977		6.016	.000
	Kompensasi	.622	.073	.768	8.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Nilai t hitung untuk variable Kompensasi (X2) adalah 8,572, sedangkan t tabel pada tarafnyata α = 0,05 degres of freedom (df) = 53 – 2 = 51 menghasikan t tabel 1,675. Dari penjelasan tabel di atas menunjukan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (8,572 > 1,675) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

Uji F Simultan

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.558	2	278.779	39.185	.000[b]
	Residual	355.725	50	7.114		
	Total	913.283	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (39,185 > 3,183), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama–sama antara variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi Y = 25,085 + 0,442 X1 . Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,454 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,206 atau pengaruhnya secara parsial sebesar 20,6%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung > t tabel (3,640 > 1,675) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha1 diterima dengan kata lain bahwa Lingkungan Kerja berpengaruhpositif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Lingkungan Kerja yang diterapkan diperusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi Y = 17,910 + 0,622 X2 . Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,768 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,590 atau pengaruhnya secara parsial sebesar 59%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung > t tabel (8,572 > 1,675) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha2 diterima dengan kata lain bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Kompensasi yang didapatkan dan dimiliki karyawan di perusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menujukan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regrensi Y = 13,829 + 0,153 X1 + 0,568 X2, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,781 artinya memiliki hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi 0,610 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 61% sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil F hitung > F tabel (39,185 > 3,183) serta memiliki nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Jakarta Selatan dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan kompensasi, namun masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya masih terdapat ketidakkonsistenan dalam respon kuesioner. Jawaban kuesioner tidak konsisten karena responden seringkali kurang teliti dengan pernyataan yang ada.

6. Kesimpulan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regrensi Y = 25,085 + 0,442 X1 . Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,454 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,206 atau pengaruhnya sebesar 20,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung > t tabel (3,640 > 1,675). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan

regrensi Y = 17,910 + 0,622 X2 . Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,768 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,590 atau pengaruhnya sebesar 59%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung > t tabel (8,572 > 1,675). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengambilan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regrensi Y = 13,829 + 0,153 X1 + 0,568 X2, nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,781 artinya memiliki hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi 0,610 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 61% sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil F hitung > F tabel (39,185 > 3,183). Dengan demikian Ha3 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

Adhari, I Gede. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: (UNHI).

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep & Indikator).* Pekanbaru: Pustaka Media.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish

Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*: Pustaka Setia

Budiarti, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera.*

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020*). Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Farida, Umi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ponorogo:* UNMUH Ponorogo PRESS.

Ghozali, Idham. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Bumi Aksara, Jakarta.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Bandung.

Martoyo, S. (2019*). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Rifkhan, A. (2023). *Analisis Regresi Linear: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Santoso, Singgih. (2017). *Analisis Regresi dan Pemodelan*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Terry, G. R. (2018). *Prinsip-Prinsip Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.