

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gedhe Sakti Wibowo
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
gedhe@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:
Diterima 5 September 2023
Revisi disetujui 25 Oktober 2023
Dipublikasi 30 Oktober 2023
Kata kunci: Kinerja Karyawan,
Kompensasi, Lingkungan Kerja,
Disiplin Kerja

DOI: 10.55098/34g41e25

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura. Dalam suatu unsur yang sangat penting dan serius dalam sebuah perusahaan untuk mengatur karyawan tidaklah begitu mudah karena setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda dan unsur-unsur lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Demikian pula, PT. Gelael Indotim Kota Jayapura juga mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah Sampel yang akan di ambil oleh peneliti yaitu seluruh karyawan PT. Gelael Indotim Kota Jayapura yang berjumlah 54 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Selanjutnya metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS versi 29 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t serta koefisien determinasi (R^2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelael Indotim Kota Jayapura.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan sebuah faktor terpenting dalam sebuah perusahaan (Susanto, 2019). Tujuan perusahaan dapat dicapai dan bisnis dapat menjadi lebih menguntungkan dengan bantuan kinerja karyawan yang efektif. Namun, kinerja karyawan yang buruk secara konsisten dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja karyawan dituntut untuk berada pada tingkat setinggi mungkin agar organisasi dapat memenuhi tujuan mereka (Fazira dan Mirani, 2019). Kinerja dinilai tidak hanya dari hasil atau prestasi yang dicapai, tetapi juga dari metode yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Ainanur dan Tirtayasa, 2018). Setiap perusahaan berharap memiliki kualitas kinerja pegawai baik dan mumpuni sehingga mampu mendorong suksesnya sebuah perusahaan (Lutfiyah dkk., 2020).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan dalam

meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi menjadi salah satu penggerak fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala jenis pemberian suatu penghargaan individual sebagai bentuk pertukaran dalam melakukan sebuah tugas keorganisasian. Semakin baik perusahaan dalam memberikan kompensasi, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Kenyamanan lingkungan kerja mampu menyokong kinerja, sebaliknya ketidaknyamanan suasana kerja berdampak merosotnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah situasi disekeliling area kerja dan pelaksanaan aktivitas karyawan diperusahaan menjabarkan puasnya serta nyamannya karyawan (Saksono dan Sunyoto, 2022).

Selain dari kompensasi dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Disiplin kerja sebagai bagian terpenting saat mengembangkan potensi manusia, berdampak sangat diperlukannya disiplin dalam organisasi supaya tidak adanya keteledoran, penyalahgunaan yang ujungnya pemborosan saat melangsungkan pekerjaan (Ferawati, 2017). Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk perkembangan sebuah organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri mereka dalam melakukan pekerjaan dengan terstruktur, baik secara perorangan ataupun secara berkelompok (Santoso dan Fitriyanti, 2020). Disiplin dapat bermanfaat agar karyawan mematuhi dan mentaati sebuah peraturan, kebijakan, maupun prosedur yang ditetapkan guna menghasilkan kinerja yang baik (Pertiwi dan Gorda, 2019).

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kompensasi

Menurut Simamora (2015), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi

Menurut Nawawi (2000) juga turut menjelaskan kompensasi sebagai bentuk dari reward atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan yang sudah berkenan untuk memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan Elmi (2018), kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang bersifat finansial ataupun non finansial di dalam periode yang tetap.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar tempat karyawan bekerja yang mampu memberikan pengaruh kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah di berikan secara efektif dan efisien, baik secara langsung atau secara tidak langsung (Bukhari dan Pasaribu, 2019).

Menurut Hafidhuiddin dan Tanjung (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap mematuhi peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang membuat karyawan dapat membuat karyawan mematuhi peraturan dan ketetapan perusahaan (Prasetyo dan Marlina, 2019). Disiplin kerja yakni peralatan manajer guna berbicara dengan karyawan supaya bersedia guna memperbaiki perilaku serta memaksimalkan kesadaran demi menaati aturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja perusahaan. Saat tingginya tingkatan disiplin kerja, diharapkan karyawan bekerja lebih baik agar daya produksi perusahaan meningkat (Kristanti dan Lestari, 2019)

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang di dasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu

Menurut Kurnia dan Sitorus (2022) Kinerja Karyawan merupakan keseluruhan kemampuanseseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja danberbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Almaududi dkk. (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Hipotesis

Menurut Ariandi (2018) kompensasi merupakan segala imbalan yang diterima oleh karyawan atas kerja keras karyawan pada sebuah perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa fisik ataupun non fisik yang harus diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan atau dikerahkan pada perusahaan ia melakukan pekerjaan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2022) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Rumusan hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Diyah dan Djawoto (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan ketika mengerjakan pekerjaannya, seperti penerangan, kebisingan, kebersihan, dan lainnya

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukhsin dan Fikri (2021) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rumusan hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitas dari sebuah perusahaan. Jadi, dalam hal ini disiplin kerja adalah hal penting di dalam sebuah perusahaan sehingga perlu diperhatikan, karena sebuah perusahaan yang mempunyai karyawan dengan disiplin kerja tinggi dapat membantu dalam hal produktivitas sehingga pengerjaannya bisa diselesaikan dengan tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh: Jennifer et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga penelitian ini yaitu :

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Dengan demikian prestasi yang diterima akan terlihat apakah terjadi peningkatan, tetap atau malah sebaliknya menurun. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutfita et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis keempat penelitian ini yaitu :

H4: Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan PT. Gelael Indotim Kota Jayapura. Populasi karyawan PT. Gelael Indotim Kota Jayapura adalah sebanyak 54 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gelael Indotim Kota Jayapura. Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Dalam hal ini permasalahan penelitian dipecahkan. Pada penelitian ini teknik yang digunakan yaitu dengan teknik regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 29. Ada beberapa yang akan diuji di antaranya yaitu uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji pengaruh (parsial dan simultan) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan**Deskripsi Responden**

Berdasarkan data responden yang telah berhasil dikumpulkan, maka deskripsi responden sebagai berikut.

Tabel 1
Deskripsi Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	36	66,7
Perempuan	18	33,3
Usia		
18-22	9	16,7
23-27	21	38,9
28-32	14	25,9
>37	10	18,5
Lama Bekerja		
3 – 6 Bulan	7	13,0
1 – 3 Tahun	29	53,7
3 – 5 Tahun	8	14,8
> 5 Tahun	10	18,5

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel 1 total responden berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi yakni sebanyak 36 orang atau 66,7% dari total keseluruhan. Sementara responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki dalam melaksanakan pekerjaan/aktivitas perusahaan karena beberapa aktivitas kerja dalam perusahaan adalah pekerjaan/aktivitas yang cukup berat.

Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 23 hingga 27 Tahun yakni sebanyak 21 orang atau 38,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yaitu masih berusia cukup muda dan termasuk kategori umur yang cukup produktif, di mana yang bekerja pada usia produktif memungkinkan pekerjaan dapat dikerjakan dengan maksimal.

Berdasarkan lama bekerja responden didominasi oleh lama bekerja 1-3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengindikasikan sebagian besar para responden karyawan PT. Gelael Indotim Kota Jayapura memiliki loyalitas yang tinggi untuk bekerja di instansi tersebut.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara indeks korelasi *Product Moment* correlation dengan signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel dan signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,812	0,2681	0,000	Valid
	X1.2	0,881	0,2681	0,000	Valid
	X1.3	0,873	0,2681	0,000	Valid
	X1.4	0,822	0,2681	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X1.1	0,731	0,2681	0,000	Valid
	X1.2	0,795	0,2681	0,000	Valid
	X1.3	0,788	0,2681	0,000	Valid
	X1.4	0,802	0,2681	0,000	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,712	0,2681	0,000	Valid
	X1.2	0,720	0,2681	0,000	Valid
	X1.3	0,762	0,2681	0,000	Valid
	X1.4	0,846	0,2681	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,712	0,2681	0,000	Valid
	Y.2	0,847	0,2681	0,000	Valid
	Y.3	0,790	0,2681	0,000	Valid
	Y.4	0,848	0,2681	0,000	Valid
	Y.5	0,812	0,2681	0,000	Valid
	Y.6	0,841	0,2681	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa angka r hitung dari 0,712 hingga 0,881, nilai tersebut lebih besar dari r tabel 0,2681 serta nilai signifikansi lebih kecil dai 0,05, maka data instrumen dalam penelitian dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpa based on standardized items* > 0,60 dikatakan reliabel (Sugiyono, 2017).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r	Keterangan
Kompensasi	0,883	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,785	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,759	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,891	0,60	Reliabel

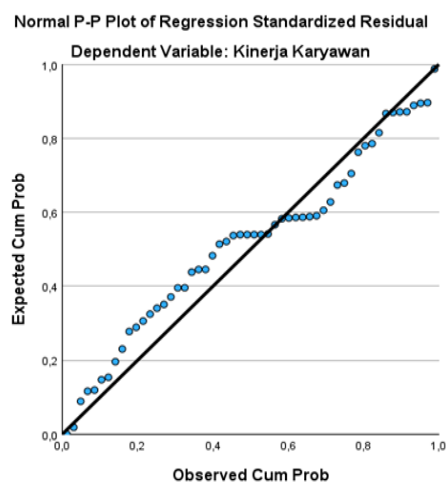
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefesien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel sehingga dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik normal *probability plot* dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. Hasil grafik normal *probability plot* ditunjukkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,66102670
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,095
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,186
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,126
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,186 > 0,05$, maka data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas berdasarkan pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

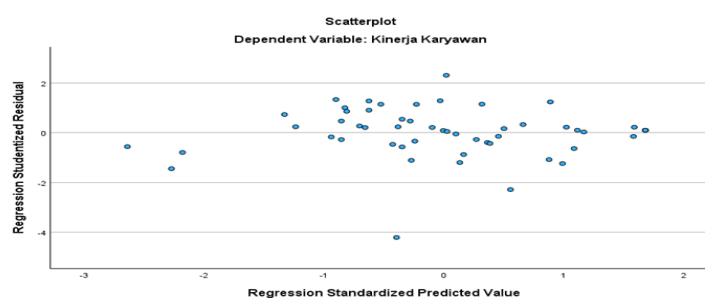
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X_1)	0,569	1,758
Lingkungan Kerja (X_2)	0,476	2,102
Disiplin Kerja (X_3)	0,592	1,688

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29

Data pada tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot seperti yang terlihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini, maka memenuhi kaidah untuk dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Analisis Model Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Software* SPSS versi 29, hasil analisis terlihat pada tabel analisis Regresi Linier Berganda di bawah ini.

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t Hitung	Sig.	Ket
Konstanta	6,344			
Kompensasi	0,326	2,593	0,012	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	0,491	2,975	0,005	Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,325	2,515	0,015	Berpengaruh
R Square	0,640			
Ajusted R Square	0,619			
t Tabel	1,676 (df = 50)			
r Hitung	0,2681			
f tabel	2.79 (df 1 = 3 ; df 2 = 50)			
Sig.	0.000			

Sumber: Hasil Olah SPSS 29

Berdasarkan tabel hasil uji di atas, maka persamaan regresi penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: $Y = 6,344 + 0,326 X_1 + 0,491X_2 + 0,325X_3$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 6,344 Nilai konstanta sebesar 6,344 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstanta 6,344, nilai konstanta ini merupakan nilai yang tetap atau tidak dapat berubah-ubah.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,326 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar nilai koefisien kompensasi sebesar 0,326 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,491 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,491 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,325 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,325 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap..

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah: jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 1,676$, maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura.

Variabel kompensasi memiliki nilai $t \text{ hitung}$ sebesar $2,593 > 1,676$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$), maka hipotesis pertama diterima, serta dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Hal ini

berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura diterima.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,975 > 1,676$ (t hitung $> t$ tabel), maka hipotesis kedua diterima, serta dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura diterima.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,515 > 1,656$ (t hitung $> t$ tabel), maka hipotesis ketiga diterima, serta dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura diterima.

Pengujian Secara Simultan

Kriteria pengujiannya pada tingkat signifikansi 5% adalah jika F hitung $> F$ Tabel, maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura.

Tabel 6
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668,574	3	222,858	29,691	$<,001^b$
	Residual	375,296	50	7,506		
	Total	1043,870	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olah SPSS 29

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 29,691 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 4 yang berbunyi “Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura.

Koefisien Determinasi

Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 5 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,619 atau 61,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 61,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 61,9 % variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura. Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada

PT. Gelael Indotim Kota Jayapura. Semakin baik kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelael Indotim Kota Jayapura.

Daftar Pustaka

- Ainanur, A., dan Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Almaududi, S., Syukri, M., dan Astuti, C. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6, 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, 16(1), 84–90.
- Diyah, H., dan Djawoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(7), 1–16.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Mitra Wacana Media.
- Fazira, Y., dan Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 76–83.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hafidhuddin, D., dan Tanjung, H. (2019). *Pengantar Manajemen Syariah* (1 ed.). Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Kristanti, D., dan Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Nusamba*, 4(2), 107–116.
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Jurnal Value* (Vol. 17, Nomor 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Lutfiyah, Oetomo, H. W., dan Suhermin. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684–699.
- Mukhsin, Z., dan Fikri, B. B. (2021). *Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan & Ekonomi*. 4(2), 110–120.
- Pertiwi, I., dan Gorda, A. A. N. O. S. (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Saksono, Y., dan Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Tinjauan Konsep Dasar* (1 ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Santoso, A., dan Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33–40. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6784>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Bagian Penerbitan STIE YPKN.

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Kencana.