



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kristin Natalia Simamora<sup>1</sup>, Ivan Gumilar Sambas<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Indonesia

E-mail: [kristin.natalia@widyatama.ac.id](mailto:kristin.natalia@widyatama.ac.id), [ivan.gumilar@widyatama.ac.id](mailto:ivan.gumilar@widyatama.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-03-27 Revised: 2023-05-22 Published: 2023-06-01  <b>Keywords:</b> <i>Work Environment; Compensation; Employee Performance.</i>	The research that has been carried out has a goal to be able to carry out tests on an influence or impact from the work environment on a compensation for the results of the performance of each employee. The location of the research implementation took place at the New Life Education Park Foundation. The method used is the questionnaire method and sources of information and data in the implementation of this research, namely the use of a questionnaire aimed at each of the employees of the New Life Education Park Foundation and in this study the number of respondents was 75 respondents. As for processing rather than analysis from sources of information and data used in conducting research namely validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, model F tests and T tests. Data processing is carried out assisted by utilizing programs from SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 23. In accordance with the analysis of the overall data, it was found that the Work Environment and Compensation are included in the good category, as is Employee Performance. The results of this study indicate that the work environment or compensation has an impact and influence on the performance of each employee.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-03-27 Direvisi: 2023-05-22 Dipublikasi: 2023-06-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian yang sudah dilaksanakan mempunyai sebuah tujuan agar dapat melaksanakan pengujian terhadap suatu pengaruh ataupun dampak daripada lingkungan kerja terhadap suatu kompensasi kepada hasil dari kinerja dari masing-masing karyawan. Lokasi dari pelaksanaan penelitian bertempat di Yayasan Taman Pendidikan Hidup Baru. Metode yang dipergunakan ialah metode kuisioner dan sumber informasi maupun data didalam pelaksanaan penelitian ini yaitu penggunaan kuisioner yang ditujukan terhadap masing-masing dari karyawan Yayasan Taman Pendidikan Hidup Baru serta pada penelitian ini jumlah respondennya ialah 75 orang responden. Adapun pengolahan daripada analisa dari sumber informasi serta data yang dipergunakan didalam pelaksanaan penelitian yakni uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji model F serta uji T. Pengolahan data dilakukan dibantu dengan memanfaatkan program dari SPSS ( <i>Statistical Product and Service Soltion</i> ) versi 23. Sesuai dengan analisa keseluruhan data yang didapatkan bahwasanya Lingkungan Kerja dan Kompensasi termasuk ke dalam kategori yang baik, sama halnya dengan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya Lingkungan Pekerjaan ataupun dari kompensasi mempunyai dampak dan juga pengaruh pada kinerja masing-masing dari karyawan.

### I. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini selalu mengalami perubahan yang sangat pesat, di mana organisasi ataupun perusahaan dipaksa untuk menyesuaikan diri pada pembaruan segala aspek yang terdapat pada era globalisasi. Ketersediaan sumber daya yang terbatas, perusahaan diharapkan untuk dapat melaksanakan pengoptimalan pada kinerja secara benar sehingga dapat mencapai sasaran target yang dituju oleh perusahaan. Salah satunya dengan melaksanakan pembedayaan pada sumber daya manusia yang tepat sasaran berdasar tujuan dari organisasi.

Sumber daya manusia ialah sebagai salah satu komponen yang berperan penting dalam perkembangan teknologi dibandingkan dengan komponen sumber daya lainnya. Pada saat ini teknologi sudah mengalami kemajuan yang pesat serta sumber daya manusia dituntut untuk berkompeten selalu menjunjung tinggi kedisiplinan dalam bertindak bagi diri sendiri ataupun bagi target organisasi. Maka dari itu, kompetensi dari sumber daya manusia dikatakan sebagai penentu dalam keberhasilan dari suatu negara. Hal tersebut dikarenakan setiap negara selalu

menggantungkan diri pada kompetensi sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia juga diartikan sebagai kunci pokok dalam menentukan berhasil atau tidaknya perkembangan dari organisasi. Menurut pendapat yang diungkapkan oleh Dessler (2015) bahwasanya kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian segala bentuk bayaran kepada pegawai, hal tersebut dapat terjadi berdasarkan keterkaitan kerja mereka. Selain keadilan dalam pemberian, peningkatan kinerja dari karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) bahwasanya seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara baik, sehingga dapat tercapai secara optimal jika didorong oleh keadaan dari lingkungan kerja yang nyaman. Dan tentunya dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman serta kompensasi yang memenuhi standar akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Menurut Mangkunegara (2002) definisi kinerja yaitu hasil kerja baik yang dicapai seseorang dalam menuntaskan tanggung jawabnya. Pada saat menjalankan pekerjaan yang telah diberikan setiap hari, seringkali terdapat kendala di perusahaan contohnya seperti pemberian kompensasi yang rendah ataupun tidak sesuai yang terjadi secara berulang kali. Jika kondisi ini tidak ditindaklanjuti dengan segera maka akan menjadi permasalahan yang besar dan juga dampak berdampak buruk pada integritas dari perusahaan.

Berdasarkan table 1 dijelaskan bahwasanya data pencapaian kinerja karyawan pada YPTK Hidup Baru dalam kurun waktu 3 tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel. 1** Data pencapaian kerja Yayasan Taman Pendidikan Kristen Hidup Baru

Aspek Penilaian Kinerja Pegawai	Target per Tahun	Periode 2019	Periode 2020	Periode 2021
Kuantitas Pekerjaan	100%	86%	80%	72%
Kualitas Pekerjaan	100%	82%	78%	70%
Ketepatan Waktu Penyelesaian	100%	85%	80%	78%
Kehadiran	100%	89%	90%	80%
Kemampuan Kerja Bersama	100%	84%	78%	75%
Rata-Rata		85%	81%	75%

Sumber: YPTK Hidup Baru, 2022

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1 rata-rata presentase karyawan YPTK Hidup Baru dari

2019 menurun sebesar 4% dan pada tahun 2020 hingga tahun 2021 terdapat penurunan hingga 6%. Selain dari data kinerja karyawan pada tabel 1 penulis juga melakukan pra survey kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tentang kinerja karyawan diperoleh data berikut:

**Tabel 2.** Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan di YPTK Hidup Baru

Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah karyawan
Saya merasa kuantitas pekerjaan yang saya berikan selama saya bekerja di Yayasan Taman Pendidikan Kristen Hidup Baru sudah sesuai dengan yayasan harapkan	85%	15%	30
Saya merasa kualitas pekerjaan yang saya berikan selama saya bekerja di Yayasan Taman Pendidikan Kristen Hidup Baru sudah sesuai dengan yayasan harapkan	72%	28%	30
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	52%	33%	30
Saya selalu mengutamakan kehadiran saya dibanding urusan pribadi saya	100%	0%	30
Saya dapat mengolah kerjasama dalam tim	40%	60%	30

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Dapat disimpulkan berdasarkan pra survey kepada karyawan di YPTK Hidup Baru. Bahwa kinerja karyawan masih tidak sesuai dengan yang diharapkan karena dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan karena itu para karyawan YPTK Hidup baru merasa kualitas pekerjaannya belum sesuai dengan yang yayasan harapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tentunya sangat luas survey awal pada YPTK Hidup baru ini adalah dengan menyebarkan kuesioner, namun ternyata masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey masih terdapat keluhan antara lain, kompensasi dan kurangnya kenyamanan lingkungan kerja bagi para karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu hal yang sangat berpengaruh pada kinerja yang diberikan oleh karyawan yang mana apabila pemberian kompensasi sudah sesuai namun kinerja yang

ditunjukkan oleh karyawan mengalami penurunan. Berikut hasil yang didapatkan Pra Survey mengenai kompensasi di YPTK Hidup baru:

**Tabel. 3** Hasil Pra Survey Kompensasi Karyawan di YPTK Hidup Baru

Penyataan	Ya	Tidak	Jumlah karyawan
Saya merasa kompensasi yang diberikan Yayasan Taman Pendidikan Kristen Hidup Baru sudah sesuai dengan saya harapkan	17%	83%	30
Saya merasa kompensasi memengaruhi kinerja saya di lingkungan Yayasan Taman Pendidikan Kristen Hidup Baru	100%	0%	30
Pemberian kompensasi di Yayasan Taman Pendidikan Kristen Hidup Baru sudah sesuai dengan latar Pendidikan dan keahlian saya	30%	70%	30
Kompensasi yang saya harapkan yaitu range 3.000.000 – 8.000.000	100%	0%	30

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas terdapatnya permasalahan kompensasi yang terjadi di YPTK Hidup Baru adalah pemberian kompensasi belum disesuaikan dengan keperluan dari karyawan yang dimana karyawan yang belum diangkat menjadi guru tetap sehingga hanya diberikan sejumlah kompensasi sebesar Rp. 900.000,- hal ini tentu sangat memberikan pengaruh terhadap menurunnya produktifitas kinerja dari karyawan. Selain hal tersebut, terdapat faktor lainnya yang menjadi pengaruh pada kinerja yang ditunjukkan dari karyawan, faktor tersebut ialah lingkungan kerja. Berikut hasil yang didapatkan dari Pra Survey lingkungan kerja di YPTK Hidup Baru:

**Tabel. 4** Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan di YPTK Hidup Baru

Penyataan	Ya	Tidak	Jumlah karyawan
<b>Lingkungan kerja fisik:</b>			
Peralatan kantor			
a. Kemudahan karyawan dalam memperoleh peralatan kantor contohnya seperti meja kerja, printer, laptop, dan lain-lain..	80%	20%	30
b. Unit computer/laptop berdasarkan jumlah karyawan yang bekerja serta setiap kepentingannya.			

Ruang kerja			
a. Kerapian dalam penataan ruang kerja karyawan.			
b. Suhu udara diruangan setiap karyawan terasa panas.	23%	77%	30
c. Terdapat sistem keamanan contohnya seperti cctv/security yang disediakan oleh yayasan			

#### Linkungan kerja non fisik

Kerja sama tim			
a. Keakraban yang ditunjukkan oleh tiap karyawan sangat mendorong antar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar selesai dengan optimal.	32%	68%	30
b. Terdapat jalinan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawannya di yayasan ini.			
Yayasan tidak mendeskriminasi setiap karyawan.	81%	19%	30
Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan.	100%	0%	30
Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan	93%	7%	30

Sumber: Hasil Pra Survey, 2022

Berdasarkan tabel 4 yang telah dijelaskan maka dapat dilihat bahwasanya masih terdapat beberapa permasalahan contohnya seperti beberapa karyawan masih belum merasa aman pada saat berada di lingkungan yayasan contohnya seperti fasilitas cctv yang masih kurang disetiap koridor dan juga ruang kerja karyawan sehingga karyawan masih merasa kurang nyaman akan fasilitas yayasan YPTK Hidup baru. Selain lingkungan fisik, masih juga terdapat lingkungan kerja non fisik contohnya seperti masih kurangnya kerja sama antar tim dan masih kurang baiknya hubungan karyawan antar karyawan lainnya, tentunya permasalahan tersebut membuat karyawan menjadi tidak mengumpulkan pekerjaannya dengan tepat waktu dan hal tersebut mempunyai pengaruh yang besar pada penurunan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Beberapa temuan terdahulu yang dilaksanakan oleh Rahidi (2021), Suryani (2019), serta Jannah et al (2017) yang

mendapatkan bahwasanya adanya suatu dampak dan juga pengaruh yang memiliki dampak yang positif dan juga memiliki pengaruh yang signifikan diantara asing-masing lingkungan pekerjaan terhadap suatu kinerja yang ditunjukkan oleh masing-masing dari karyawan. Akan tetapi hasil tersebut mempunyai sebuah perbedaan dengan adanya hasil dari analisis dan juga observasi yang dilaksanakan oleh Warongan et al (2022) yang menjelaskan bahwasanya tidak terdapatnya dampak dan juga pengaruh yang bernilai signifikansi terhadap suatu kinerja yang dimana hal tersebut ditunjukkan oleh masing-masing dari karyawan.

Hasil yang dijelaskan ssesuai dengan hal yang ada pada hasil dari analisis serta observasi yang telah dilaksanakan oleh Ningsih et al (2021) serta Suparman (2020) yang menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi yang dilaksanakan oleh Armantari et al (2021), Aryani & Meriyati (2019), serta hasil penelitian dari Isvandiari & Fuadah (2017) memperlihatkan bahwasanya kompensasi dinyatakan juga dapat memberikan suatu pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sementara itu, hasil dari penelitian yang dilaksanakan Rianda & Winarno (2022), Rahidi (2021) serta hasil dari penelitian yang dilaksanakan oleh Aromega et al (2019) memperoleh sebuah temuan yang berbeda hal tersebut dinyatakan bahwasanya kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja yang ditunjukkan karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Didalam pelaksanaan daripada penelitian yang sudah dilaksanakan, didalam mempergunakan suatu metode yaitu metode analisis deskriptif serta verifikatif. Hal ini mempunyai fungsi untuk melaksanakan pengujian apakah variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y). Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan yang sedang bekerja di YPTK Hidup Baru populasi yang berjumlah 75 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampel jenuh. Instrument penelitian ini memanfaatkan suatu kuesioner dengan skala likert dari 1-5. Teknik analisis dengan memanfaatkan alat statistik yaitu program software SPSS for Windows versi 23.0 dengan Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda serta pengolahan data memanfaatkan

tools uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji model f dan uji t.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validasi

**Tabel. 5** Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (Rhitung)	Rtabel	Ket.
1	X1.1	0.840	0.2272	Valid
2	X1.2	0.764	0.2272	Valid
3	X1.3	0.737	0.2272	Valid
4	X1.4	0.676	0.2272	Valid
5	X1.5	0.704	0.2272	Valid
6	X1.6	0.740	0.2272	Valid
7	X1.7	0.808	0.2272	Valid
8	X1.8	0.842	0.2272	Valid
9	X1.9	0.803	0.2272	Valid
10	X1.10	0.746	0.2272	Valid

Sumber: Hasil Output Data SPSS 2022

**Tabel. 6** Uji Validitas Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (Rhitung)	Rtabel	Ket.
1	X2.1	0.755	0.2272	Valid
2	X2.2	0.752	0.2272	Valid
3	X2.3	0.692	0.2272	Valid
4	X2.4	0.729	0.2272	Valid
5	X2.5	0.735	0.2272	Valid
6	X2.6	0.769	0.2272	Valid
7	X2.7	0.832	0.2272	Valid
8	X2.8	0.769	0.2272	Valid
9	X2.9	0.746	0.2272	Valid

Sumber: Hasil Output Data SPSS 2022

**Tabel. 7** Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (Rhitung)	Rtabel	Ket.
1	Y1	0.715	0.2272	Valid
2	Y2	0.755	0.2272	Valid
3	Y3	0.697	0.2272	Valid
4	Y4	0.790	0.2272	Valid
5	Y5	0.739	0.2272	Valid
6	Y6	0.791	0.2272	Valid
7	Y7	0.806	0.2272	Valid
8	Y8	0.794	0.2272	Valid
9	Y9	0.797	0.2272	Valid
10	Y10	0.711	0.2272	Valid
11	Y11	0.670	0.2272	Valid
12	Y12	0.711	0.2272	Valid
13	Y13	0.725	0.2272	Valid
14	Y14	0.793	0.2272	Valid

Sumber: Hasil Output Data SPSS 2022

Dari tabel diatas, terdapat pada kolom hasil pengujian validitas ialah  $r_{hitung}$  yang akan dilakukannya perbandingan dengan  $r_{tabel}$ , hal ini bertujuan untuk dapat mengetahui validitas pada masing-masing pertanyaan. Apabila nilai yang didapatkan  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai dari  $r_{tabel}$  maka memperoleh sebuah kesimpulan bahwasanya pertanyaan tersebut *valid*. Dan sebaliknya apabila nilai yang dihasilkan  $r_{hitung}$  lebih rendah dibandingkan  $r_{tabel}$  maka dapat juga dikatakan bahwasanya pertanyaan tersebut *tidak valid*. Dengan melaksanakan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk  $n = 75$  dengan taraf signifikansi 0.05 ialah sebesar 0.2272, maka kesimpulan yang didapatkan ialah seluruh pertanyaan dinyatakan *valid*, hal ini dikarenakan seluruh item telah memenuhi syarat yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel. 8** Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.903	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.946	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.921	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Untuk menguji reliabilitas gunakan kolom *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0.700$  yang dapat diartikan sebagai kuesioner reliabel. Sehingga kuesioner sudah valid dan reliabel. Dengan melihat nilai dari *cronbach's alpha* variabel  $X_1$  (0.912),  $X_2$  (0.747), dan Y (0.870), maka memperoleh suatu kesimpulan bahwasanya pernyataan yang ada didalam kuesioner reliabel serta dapat diterima.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

**Tabel 9.** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		75	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.06759663	
	Absolute	.046	
Most Extreme	Positive	.046	

Differences	Negative	-.045
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.1700 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Output Data SPSS 2022

Berdasarkan hasil keluaran SPSS diatas, nilai signifikansi yang didapat yaitu berjumlah 0.1700 yang dapat diartikan bahwasanya nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwasanya data yang terdapat didalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

### b) Uji Multikolinearitas

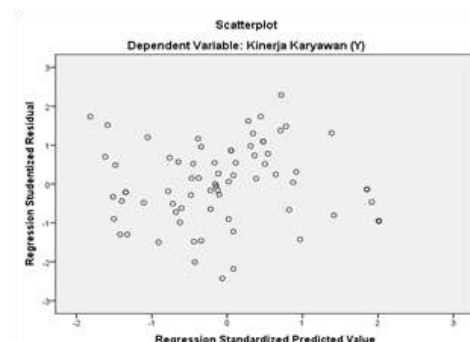
**Tabel. 10** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja (X1)	0,299	3,344
Kompensasi (X2)	0,299	3,344

Sumber: Hasil Output Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwasanya nilai *tolerance* pada tiap variabel  $> 0.1$ . Nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.299 dan untuk variabel kompensasi sebesar 0.299. sehingga mendapatkan kesimpulan bahwasanya penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

### c) Uji Heteroskedastisitas



**Gambar. 1** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Apabila titik-titik terletak dibawah ataupun diatas dari nilai 0, maka memperoleh sebuah kesimpulan bahwasanya data penelitian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### d) Uji Autokorelasi

Dari tabel dibawah memperlihatkan bahwa nilai Durbin Watson (d) yakni 1.740. Dengan sampel berjumlah 75 dan  $k = 2$  nilai tabel  $DU = 1.680$  dan  $DU = 1.740$ . Jadi

nilai 4- DU = 2.3198 Nilai DW harus berada antara DU serta 4-DU agar penelitian tidak ada autokorelasi. Hasil uji Durbin Watson adalah  $1.680 < 1.740 < 2.3198$  maka dapat disimpulkan bahwasanya penelitian ini juga tidak ada autokorelasi.

**Tabel. 11** Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981 <sup>a</sup>	.963	.962	2.096	1.740

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Data SPSS 2022

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 12.** Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.085	1.401	-2.915	.005
	X1	.331	.061	.225	.5445
	X2	1.433	.076	.785	.18974

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwasannya hasil dari persamaan regresi yang didapatkan ialah  $Y = -4.085 + 0.331 X1 + 1.433 X2$ .

#### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat juga diartikan sebagai nilai korelasi ( $R^2$ ) yang telah dikuadratkan. Analisis yang dilaksanakan juga dipergunakan agar dapat mempelajari terkait dengan tingkatan dampak serta pengaruh dari variabel independen kepada masing-masing dari suatu variabel yang dependen yang diungkapkan didalam format persentase. Dapat dikatakan relasi-relasi diantara variabel lingkungan pekerjaan dan balasan yang sesuai kepada hasil daripada kinerja suatu karyawan yang mempunyai hubungan yang amatlah kuat. Hasil perhitungan dapat ditinjau pada tabel 11, cmenunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.963 yang mempunyai arti bahwasanya variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara kuat oleh lingkungan kerja

serta kompensasi yang telah diberikan dari perusahaan ke karyawan.

#### 6. Uji T

Berdasarkan tabel 12 dapat disimpulkan hasil uji T yakni:

a) Nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X1) ialah  $0.000 < 0.05$ , serta nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 75$  yakni  $5.445 > 1.99346$  maka dapat dikatakan bahwasanya lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

b) Nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X2) ialah  $0.000 < 0.05$ , serta nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 75$  yaitu  $18.974 > 1.99346$  maka dapat dikatakan juga bahwasanya kompensasi (X2) memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Rumus yang digunakan dalam mendapatkan nilai  $t_{tabel}$  ialah  $t_{tabel} = \left( \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) = (0.05/2; 75 - 2 - 1) = (0.025; 72) = 1.99346$ .

#### 7. Uji Model F

**Tabel. 12** Uji Model F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8267.973	2	4133.987	940.889	.000 <sup>b</sup>
Residual	316.347	72	4.394		
Total	8584.320	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Output Data SPSS 2022

Dapat dilihat di tabel 12, nilai signifikansi yaitu  $0.000 < 0.05$ , serta nilai dari  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan nilai dari  $F_{tabel}$  untuk  $n = 75$  yaitu  $940.889 > 3.12$  maka mendapatkan sebuah kesimpulan bahwasanya model regresi linier berganda layak dipergunakan pada penelitian ini.

#### 8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Didasari atas hasil dari analisis serta penelitian yang sudah dilaksanakan dan juga pengolahan data yang dilaksanakan daripada variabel lingkungan pekerjaan kepada hasil dari kinerja setiap karyawan didapatnya hasil yang memberikan signifikansinya yakni 0.000

$< 0.05$  maka dari itu hasil dari hipotesis 1 didapatkannya yang dapat diartikan bahwasannya adanya suatu dampak dan pengaruh yang diakibatkan dari lingkungan kerja kepada suatu kinerja. Penelitian tersebut sejalan juga terhadap penelitian terdahulu yang dilaksanakan dari pihak (Gardjito, 2014, Hasibuan, 2018) hal tersebut menginformasikan bahasanya dimana apabila suatu dampak yang diakibatkan dari lingkungan kerja akan memberikan suatu dampak serta pengaruh yang bersifat positif serta akan memberikan dampak dan pengaruh yang signifikan kepada suatu kinerja dari setiap pegawai. Sementara itu, hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Warongan et al (2022) menjelaskan bahwasannya tidak terdapatnya suatu dampak dan juga pengaruh yang memang signifikan kepada masing-masing kinerja karyawan terhadap suatu lingkungan pekerjaan. Hasil tersebut serupa seperti hasil penelitian Ningsih et al (2021) serta Suparman (2020) yang menunjukkan bahwasannya lingkungan dari pekerjaan tidak akan memberikan suatu dampak ataupun pengaruh yang hasilnya signifikan kepada suatu kinerja yang ditunjukkan oleh masing-masing dari karyawan.

## **9. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Didasari atas hasil dari pelaksanaan analisis dan penelitian serta pelaksanaan olahan data variabel kompensasi terhadap kinerja dari suatu didapatkan nilai signifikansinya yaitu  $0.007 < 0.05$  karena itulah hipotesis 2 dapat dilakukan penerimaan yang dimana hal tersebut memiliki arti terdapatnya dampak serta pengaruh yang diberikan dari suatu kompensasi terhadap suatu kinerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan. Penelitian tersebut juga sudah terdapatnya kesesuaian terhadap suatu hasil dari penelitian dahulu yang sebelumnya sudah pernah dilaksanakan oleh Jannah, Tobing dan Sunardi (2017) yang memberikan sebuah hasil bahwasanya kompensasi kerja mengimplementasikan dampak maupun pengaruh yang memberikan dampak positif serta hasil yang memiliki signifikan kepada suatu kinerja terhadap yang hal tersebut dapat ditunjukkan masing-masing karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Rianda & Winarno (2022), Rahidi (2021) serta hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Aromega et al (2019) memper-

oleh suatu temuan yang berbeda dinyatakan bahwasanya kompensasi tidak memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

## **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Menurut hasil berdasarkan dari observasi serta analisis yang sudah dilaksanakan, maka dari itu didapatkannya suatu kesimpulan bahwasanya suatu lingkungan pekerjaan dan juga kompensasi dari memberi dampak dan juga pengaruh yang memiliki nilai signifikan terhadap suatu kinerja yang ditunjukkan dari pihak karyawan. Teruntuk variabel yang ada pada dalam lingkungan pekerjaan yang dihubungkan terkait kinerja daripada masing-masing karyawan. Untuk variabel yang terdapat pada kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dan juga mempunyai keterkaitan yang memiliki relasi yang baik dan juga sesuai diantara masing-masing dari kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan, dan untuk variabel kompensasi pun memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dan memiliki korelasi ataupun keterkaitan yang sedang antara kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan serta kompensasinya.

### **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan simpulan penelitian, maka berikut ini disampaikan beberapa saran yakni untuk pemilik Yayasan Taman Pendidikan Hidup Baru sebaiknya lebih ditingkatkan lagi untuk memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawan seperti tunjangan dan insentif agar karyawan dapat memberikan loyalitas yang penuh serta memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Untuk penelitian ini penulis hanya melaksanakan pengujian pada kompensasi yang didapatkan serta lingkungan pekerjaan pada suatu kinerja yang dipertunjukkan dari setiap karyawan yang melakukan pekerjaan di Yayasan Taman Pendidikan Hidup Baru, maka dari itu penulis berharap supaya penelitian di masa depan dalam memberikan tambahan variabel yang lain sehingga dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan supaya penelitian yang dilaksanakan akan semakin luas.

## **DAFTAR RUJUKAN**

Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021).



- Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 275–289.
- Aryani, D., & Meriyati, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 4(2), 83–96.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, A., Agung, S., & Aminda, R. S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–9.
- Rahidi, R., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Area Kota Depok. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(1), 62–69. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9981>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963–972. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>