

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JET TEKNOLOGI EKSPRESS CABANG CISAUK-TANGERANG

Teguh Riyanto<sup>1</sup>, Theobaldus Boro Tura<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>1</sup> riyawedde51@gmail.com

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>2</sup> theobaldussr@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the influence of the work environment and compensation on employee performance at PT. Jet Teknologi Express Cisauk – Tangerang Branch both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and the sample obtained in this study amounted to 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests. The results of this study show that the work environment (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation  $Y=5+0.547X1+e$ , the hypothesis test is obtained from the t-value calculated  $>$  the t-table, which is  $(7.824>2.01174)$ . There is also a significant influence between compensation (X2) on employee performance (Y) with the regression equation  $Y=5+0.180X2+e$ , the hypothesis test obtained a t-value calculated  $>$  t table which is  $(4,757>2.01174)$  and there is a positive and significant influence between the work environment (X1) and compensation (X2) together on the performance of employees (Y) at PT. Jet and technology of the Cisauk – Tangerang Branch Express with the equation  $Y=5+0.547X1+0.180X2+e$ , the value of determination or contribution of influence is 0.570 or 57% and the remaining 43% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a value of f calculated  $>$  f table, namely  $(31,183>3.19)$ . This shows that there is an influence between the work environment and compensation on the performance of employees of PT. Jet Teknologi Express Cisauk Branch – Tangerang.*

*Keywords: Work Environment, Compensation and Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk – Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y=5+0,547X1+e$ , uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $(7,824>2,01174)$ . Juga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y=5+0,180X2+e$ , uji

hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu ( $4,757 > 2,01174$ ) serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Jet dan teknologi Ekspres Cabang Cisauk – Tangerang dengan persamaan  $Y = 5 + 0,547X_1 + 0,180X_2 + e$ , nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,570 atau 57% dan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu ( $31,183 > 3,19$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jet Teknologi Express Cabang Cisauk – Tangerang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Ekonomi merupakan hal yang menyangkut berbagai keinginan dan kebutuhan manusia yang tidak terbatas. Selain itu ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, sumber daya manusia (SDM) memiliki kemampuan kerja yang dapat diukur dengan usia kerja sehingga dianggap mampu bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan atau organisasi oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik guna menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif.

Prinsipnya sumber daya manusia adalah satu sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada

potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak sangat penting bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil pola pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup perusahaan atau organisasi karena kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang meliputi kemampuan, keterlampaian, dan hasil kerja yang di tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan). Salah satu instrumen dalam pengembangan dan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pelatihan, dan kursus-kursus yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, selain itu juga dapat dari segi pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja sangat penting untuk sering dilakukan karena dapat mengukur dan menilai kinerja karyawan di tempat kerja. Karena kinerja karyawan yang baik akan dapat menguntungkan tidak hanya untuk individu,

akan tetapi dapat membantu dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk- Tangerang yang merupakan salah satu cabang dari perusahaan PT. Jet Teknologi Ekspres merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa ekspedisi pengiriman barang yang sudah memiliki cabang hampir di seluruh Indonesia. Perusahaan ini memasarkan jasa pengiriman baik secara langsung maupun melakukan kerja sama melalui aplikasi online shop atau e-commerce seperti Shopee, Tokopedia, Lazada, Tiktok Shop

Tabel 1.1  
 Data Lingkungan Kerja Fisik  
 PT. Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk-Tangerang  
 Periode 2021-2023

No	Keterangan	Jumlah	Keterangan
1	Meja	4	Kondisi kurang layak
2	Kursi	3	Jumlah kurang memadai
3	Kipas Angin	3	Jumlah kurang memadai
4	Kamar Mandi	1	Dalam kondisi baik
5	Ac	1	Hanya Tersedia diruang kantor
6	Lampu	3	Jumlah cukup
7	Keranjang	8	Jumlah cukup
8	Karung	20	Jumlah Tidak banyak
9	Alat Scanner	3	Baik
10	Komputer	3	Terdapat komputer yang rusak
11	Printer	1	Jumlah kurang memadai

Sumber: PT. Jet Teknologi Ekspres (2020-2023)

Ekspress Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa sarana dan prasaran di PT. Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk-Tangerang yang masih sepenuhnya belum memadai diantaranya meja, kursi, kipas angin, ac, komputer, karung. Fasilitas tersebut dirasa kurang dalam lingkungan kerja, sementara untuk ac hanya tersedia di ruangan pegawai kantor. Untuk komputer terdapat unit yang masih rusak dan belum dilakukan penggantian baru, untuk sementara mengganti kerusakan tersebut dengan memakai laptop pribadi dari pegawai tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membuat karyawan menjadi loyal dan produktif terhadap tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Maka dari itu perusahaan dirasa perlu mendukung dengan melakukan pengadaan barang atau peralatan kerja yang dibutuhkan sebagai penunjang kinerja karyawan. Berikut mengenai besaran jumlah kompensasi tahun 2021-2023.

Berikut hasil pra-survey variabel lingkungan kerja pada PT. Jet Teknologi yang peneliti lakukan kepada 20 responden:

Tabel 1.2  
 Data Hasil Kuesioner Prasurvey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah hubungan kerja pada PT. Jet Teknologi Ekspres berjalan baik?	7	35%	13	65%	20
2	Apakah komunikasi antar karyawan PT. Jet Teknologi Ekspres baik?	6	30%	14	70%	20
3	Apakah Kebersihan PT. Jet Teknologi Ekspres baik?	3	15%	17	85%	20
4	Apakah penerangan ruang kerja pada PT. Jet Teknologi Ekspres baik?	13	65%	7	35%	20
5	Apakah keamanan kerja PT. Jet Teknologi Ekspres baik?	4	20%	16	80%	20

Sumber: olah data prasurvey 2023

Dari data prasurvey variabel lingkungan kerja di atas dapat di lihat bahwa jawaban responden di dominasi jawaban tidak. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja di PT. Jet Teknologi Ekspres harus lebih di perhatikan

Tabel 1.3  
 Rekapitulasi Besaran Kompensasi karyawan  
 PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang  
 Periode 2023

Bentuk Kompensasi	Tahun		
	2021	2022	2023
Gaji Pokok	Rp. 3.000.000	Rp.3.000.000	-
Insentif berupa Pulsa dan uang Parkir	Rp.1000 Per paket Pulsa Rp. 150.000 Parkir Rp. 30.000	Rp.1000 Per paket Pulsa Rp. 100.000 Parkir Rp. 30.000	1.800 Per paket Untuk Karyawan masa kerja di atas 2 tahun Karyawan baru Rp. 1.500
Cuti Tahunan	12 Hari	12 Hari	-
Tunjangan Hari Raya	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000	-
Bonus Akhir Tahun	Rp. 500.000	-	-

Sumber: Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang (2021-2023).

Berdasarkan tabel di atas jumlah Kompensasi yang di bayarkan perusahaan disetiap tahunnya berkurang di tahun 2021 karyawan mendapatkan besaran kompensasi yang dihitung dari jumlah gaji pokok, jumlah pengiriman barang bulanan selain itu juga mendapatkan insentif berupa pulsa dan uang parkir di setiap bulannya, untuk bonus akhir tahun akan didapatkan berdasarkan target tertentu. Di tahun 2022 karyawan tidak mendapatkan bonus akhir tahun dan besaran insentif pulsa berkurang menjadi 100.000 per bulan dan perbedaan yang cukup signifikan terjadi di tahun 2023 dimana besaran kompensasi yang didapatkan karyawan hanya dihitung dari besaran jumlah besaran pengiriman selama 1 (Satu) bulan dikali Rp.1.800 Per paket untuk karyawan dengan masa kerja diatas 2 (Dua) tahun dan Rp. 1.500 untuk karyawan baru.

Berdasarkan data di atas PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk- Tangerang secara keseluruhan mengenai kinerja karyawan masih belum optimal, berdasarkan kondisi dan

pengamatan di lapangan, mulai dari saaran dan prasarana penunjang kerja di lingkungan kerja banyak yang belum memadai baik dari segi jumlah maupun kelayakan. Dan besaran jumlah kompensasi yang diterima karyawan dari tahun ke tahun terus berkurang di rasa merugikan karyawan perbedaan ini yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan selain itu karena adanya perbedaan tersebut membuat karyawan banyak yang tidak betah dan akhirnya mengajukan untuk resign yang membuat siklus karyawan berubah- ubah tidak tetap apabila ini terus terjadi maka akan berdampak negatif untuk kedepannya bagi perusahaan. Berikut hasil prasurvey variabel kompensasi pada PT. Jet Teknologi Ekspres:

**Tabel 1.4**  
**Data Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah sistem gaji pada PT. Jet Teknologi Ekspres sesuai dengan standar yang berlaku?	0	0%	20	100%	20
2	Apakah upah yang diterima dari PT. Jet Teknologi Ekspres sesuai dengan kemampuan kerjasaya?	7	35%	13	65%	20
3	Apakah insentif yang di terima dari PT. Jet Teknologi Ekspres sesuai dengan harapan anda?	2	10%	18	90%	20
4	Apakah PT. Jet Teknologi Ekspres memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan?	20	100%	0	0%	20
5	Apakah PT. Jet Teknologi Ekspres memberikan fasilitas berupa asuransi?	0	0%	20	100%	20

*Sumber: olah data prasurvey 2023*

Berdasarkan hasil prasurvey pada variabel kompensasi di atas di peroleh jawaban yang di dominasi dengan jawaban tidak. Ini berarti bahwa kompensasi yang disediakan PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang harus lebih di tingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. Sedangkan apabila tingkat kinerja karyawan rendah hal tersebut akan menjadi penghambat atau memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, dalam kata lain perkembangan perusahaan bisa saja terhambat. Maka dari itu kinerja karyawan yang baik akan dapat

merealisasikan visi misi perusahaan sesuai dengan rencana perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan jasa titipan barang atau cargo dengan manajemen risiko yang handal, menjadikan produk jasa angkutan atau titipan yang unggul ke seluruh pelosok indonesia dengan mengutamakan kepuasan customer, selain itu membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat luas. Berikut adalah tabel standar penilaian kinerja karyawan PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang.

**Tabel 1.5**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang**

No	Definisi Pekerjaan	Penilaian (%)	Target (%)	Keterangan
1	Penyelesaian Tanda Terima pengiriman barang	91-100	90	Di atas Target
2	Absensi	80-90	90	Mencapai Target
3	Kerjasama Team	61-79	90	Di bawah Target
4	Pencapaian Target	<60	90	Tidak Memenuhi Target

*Sumber: PT. Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk-Tangerang.*

Berdasarkan tabel di atas merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang ada di PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang. Masing-masing karyawan memiliki Range penilaian dari <60-100% Untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan perlu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan yaitu 90% dengan keterangan memenuhi target dari keterangan di atas target sampai dengan tidak memenuhi target. Berikut ini merupakan Hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2021-2023.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk-Tangerang**  
**Periode 2021-2023**

No	Definisi Pekerjaan	Tahun Aktual			Target (%)	Keterangan
		2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)		
1	Penyelesaian Tanda Terima pengiriman barang	95	85	79	90	Hanya di tahun 2020 yang di atas target
2	Absensi	91	90	91	90	Semua tahun mencapai target
3	Kerja Sama Team	79	79	79	90	Di bawah Target
4	Pencapaian Target	99,85	80,23	76,06	90	Hanya di tahun 2020 yang di atas target
<b>Total</b>		88,34	84,67	83	90	Di bawah Target

*Sumber: PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang (2021-2023).*

Berdasarkan tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Jet Global Ekspres cabang Cisauk-Tangerang untuk penilaian absensi karyawan sudah mencapai target di setiap tahunnya, sementara itu penyelesaian tanda terima barang hanya di tahun 2021 yang mencapai di atas target yang ditentukan. Dapat disimpulkan secara

keseluruhan untuk penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 di bawah target yang di tentukan oleh perusahaan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka hal tersebut akan berdampak negatif bagi perusahaan salah satunya dapat membuat perusahaan tidak dapat memenuhi target yang direncanakan, selain itu dapat menghambat perkembangan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Namun sebaliknya dengan keadaan di lapangan, dimana perusahaan tersebut masih terdapat masalah lain diantaranya mengenai lingkungan kerja dimana faktor tersebut mengenai keadaan gudang yang kurang luas dan suhu ruangan di siang hari ketika setelah waktu makan siang terasa begitu panas karena tidak adanya alat pendingin udara seperti kipas dan ventilasi udara yang memadai guna membuat keadaan suhu ruangan tersebut menjadi lebih sejuk. Untuk mengenai kompensasi sendiri pembayaran gaji karyawan terdapat perbedaan dimana pembayaran gaji karyawan baru dengan karyawan lama khususnya bagian sprinter (kurir pengirim barang) berbeda karena perusahaan melakukan peralihan karyawannya menjadi karyawan mitra.

Hal ini dirasa merugikan bagi karyawan karena standar pembayaran atau struktur penggajian menjadi menurun dari yang sebelumnya karyawan mendapat insentif berupa gaji pokok, uang pulsa, uang parkir dan bonus. Untuk saat ini insentif hanya berupa gaji yang disesuaikan oleh kebijakan mitra berdasarkan besaran jumlah pengiriman disetiap bulannya dan menyebabkan jumlah pendapatan menurun dari jumlah pendapatan sebelumnya. Untuk di bagian seperti admin, koordinator dan supervisor besaran gaji tetap sama sesuai dengan kesepakatan dengan mitra. Kompensasi merupakan sebuah penghargaan dari perusahaan untuk karyawannya baik berupa finansial langsung maupun tidak langsung. Selain itu kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan dapat menciptakan suasana kerja yang baik bagi perusahaan maka dari itu juga perusahaan perlu melakukan pembenahan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum Kinerja karyawan mengalami penurunan yang di sebabkan oleh beberapa faktor utama yaitu kurangnya lingkungan kerja yang memadai dan besaran kompensasi yang diterima karyawan dirasa di bawah standar untuk bagian atau posisi tertentu seperti bagian pengiriman barang besaran kompensasi perlu dapat perhatian lebih karena besarnya resiko pekerjaan yang harus ditanggung oleh karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa keunggulan dalam sumber daya di sebuah perusahaan berarti sebuah kunci keberhasilan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Kurangnya kinerja karyawan akan berpengaruh bagi kualitas pengiriman atau ketepatan waktu pengiriman barang secara maksimal sesuai dengan harapan konsumen.

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam menentukan kualitas kinerja karyawan selain itu juga berpengaruh dalam menghasilkan karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya maupun loyal terhadap perusahaan. Dengan kata lain maju tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu dikelola dengan baik serta ditingkatkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan pelatihan kerja selain itu juga perusahaan melakukan evaluasi dan arahan secara rutin kepada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memberikan apresiasi atau bonus kepada karyawan yang telah loyal terhadap pekerjaannya sehingga dapat memberikan semangat kepada karyawan lain untuk lebih loyal terhadap pekerjaannya dan memperbaiki kinerjanya. Berikut merupakan tabel rekapitulasi data presentase dan jumlah pengiriman barang dari tahun 2021- 2023.

Tabel 1.7  
 Jumlah Pengiriman Barang  
 PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang  
 Periode 2021-2023 (Pcs)

Bulan	2021		2022		2023	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	35.230	35.221	45.230	32.112	45.230	30.22
Februari	20.561	20.021	30.561	19.871	30.561	17.151
Maret	36.661	36.512	46.661	35.361	46.661	24.981
April	21.861	21.870	31.861	23.485	31.861	22.455
Mei	62.371	62.133	72.371	68.374	72.371	65.985
Juni	63.468	63.350	73.468	60.22	73.468	59.021
Juli	83.781	83.781	93.781	81.78	93.781	71.005
Agustus	89.278	89.278	99.278	76.12	99.278	77.95
September	87.786	87.786	97.786	82.86	97.786	80.852
Oktober	88.285	88.120	98.285	79.278	98.285	76.886
November	105.231	105.221	115.231	93.112	115.231	90.102
Desember	130.121	130.122	140.121	105.122	140.121	101.521
<b>Total</b>	<b>824.634</b>	<b>823.415</b>	<b>944.634</b>	<b>757.895</b>	<b>944.634</b>	<b>718.129</b>
<b>Presentasi</b>	<b>99,85%</b>		<b>80,23%</b>		<b>76,06%</b>	

Sumber: PT. Jet Teknologi Ekspres cabang Cisauk-Tangerang (2021-2023).

Berdasarkan pada tabel 1.7 di atas merupakan data jumlah tanda terima barang PT Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk yang mengalami penurunan setiap tahunnya. Untuk target sendiri diwajibkan untuk mencapai 90% namun dilihat dari data di atas hanya di tahun 2021 yang mencapai target dengan presentase 99,85% sementara untuk pencapaian di tahun 2022 jumlah pengiriman barang meningkat namun untuk target pencapaian turun dengan presentase 80,23% dan di tahun 2023 terjadi penurunan yang signifikan dengan presentase sebesar 76,06%, maka dapat dilihat bahwa menurunnya kurangnya kinerja karyawan menyebabkan penurunan target jumlah tanda terima pada setiap tahunnya, berdasarkan data di atas perusahaan perlu melakukan perbaikan perihal yang menyangkut kinerja karyawan tersebut, hal ini dapat dilihat dari berbagai faktor yang bisa menyebabkan penurunan angka jumlah pencapaian target tersebut, seperti kurang memadainya lingkungan kerja bagi karyawan serta jumlah kompensasi yang diterima karyawan dirasa terdapat perbedaan yang cukup signifikan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Cecep Chandra Pratama dan Dr. Alex Winarno, S.T., M.M. e- Proceeding of management Vol 6, No 1, Tahun (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan studi di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis, variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 34,6% sedangkan sisanya yaitu 65,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Yan Kristian Halomoan, Abdullah, Laila Listian Putri Volume 1, No 2 Tahun (2021) No e-

ISSN: 2776- 1568 Jurnal Pemasaran, Keuangan, Sumber daya manusia Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Developme nt Jakarta Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,960 > 1,995). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,995 > 1,995). Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,510 + 0,452X_1 + 0,302X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 55,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (42,054 > 2,740).

Sungkono dan Aji Tuhagana Vol. 4, No 2, Mei 2020 Hal: 176- 203 No ISSN: 2541- 6995 E ISSN: 2580-5517 Universitas Perjuangan Karawang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk di Karawang Terdapat pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan(Y) dengan kriteria ujisig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan f hitung (105.262)>f tabel (3.07) dan total pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,635 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,635 atau 63,5% sedangkan sisanya 0,365 atau 36,5% merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

Endang Sugiarti Vol 3, No. 2 (2020) e-ISSN: 2622-3740 Jurnal of Education, Humaniora and Social Sciences Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Expamet Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%, pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,815 > 2,006). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3%, pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,358 > 2,006). Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,506 + 0,426X_1 + 0,366X_2$  dan besar sumbangan pengaruh sebesar 62,4%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (43,076 > 2,780).

Liawati, Widowati Vol 1, No 2 (2021) ISSN: 2716- 3652 ISSN: 2723- 1003 Jurnal Arastirma Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Cita Rasa Hasil penelitian sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa hal tersebut dibuktikan dari nilai thitung 10,415 > ttabel 1,976 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linier sederhana

$Y=22,154+0,284X1$ . Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa hal tersebut dibuktikan dari nilai thitung 10,703 > ttabel 1,976 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linier sederhana:  $Y=22,376+0,451X2$ . Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,3%. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa hal tersebut dibuktikan dari nilai Fhitung 63,694 > Ftabel 3,91 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linier berganda  $Y=20,930+0,139X1+0,265X2$ . Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerjasecara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,4%.

Yan Kristian Halomoan, Agus Suhartono Vol 2, No 3 (2020) p-ISSN: 2622-8882 e-ISSN: 2622-9635 Jurnal Ekonomi Efektif Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bangkit Maju Bersama Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,615 > 2,002). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,109 > 2,002). Lingkungan Kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,865 + 0,289X1 + 0,574X2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 71,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (69,731 > 2,770).

Asep Sulaeman N. Lilis Suryani Lili Sularmi Muhammad Guruh Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 4, No 2 (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 15,490 + 0,617X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Theobaldus Boro Tura Sudiarto Vol. 2, No.3 (2020) ISSN: 2622- 8882 Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Mc Donald Pondok Cabe- Tangerang Selatan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,598 > 2,009).

Lilis Karmitasari Tjeri Hadjirillah NO ISSN: 2621-797 Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 5, No 4 (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t table (2,576 > 1,668) dan persamaan linear sederhana  $Y= 12,804+0,528X1$ .

Sri Mardiana ega Anismadiya h Amun Soepandi ISSN: 2339- 0689 Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 8, No 2 (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada kecamatan Ciputat timur Kota Tangerang Selatan Variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang

diukur. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka instrument dikatakan valid. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1.	Pernyataan 1	0,882	0,2353	Valid
2.	Pernyataan 2	0,928	0,2353	Valid
3.	Pernyataan 3	0,937	0,2353	Valid
4.	Pernyataan 4	0,949	0,2353	Valid
5.	Pernyataan 5	0,935	0,2353	Valid
6.	Pernyataan 6	0,935	0,2353	Valid
7.	Pernyataan 7	0,941	0,2353	Valid
8.	Pernyataan 8	0,914	0,2353	Valid
9.	Pernyataan 9	0,747	0,2353	Valid
10.	Pernyataan 10	0,833	0,2353	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung

$> r$  tabel (0,2353), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1.	Pernyataan 1	0,928	0,2353	Valid
2.	Pernyataan 2	0,245	0,2353	Valid
3.	Pernyataan 3	0,733	0,2353	Valid
4.	Pernyataan 4	0,827	0,2353	Valid
5.	Pernyataan 5	0,810	0,2353	Valid
6.	Pernyataan 6	0,828	0,2353	Valid
7.	Pernyataan 7	0,845	0,2353	Valid
8.	Pernyataan 8	0,793	0,2353	Valid
9.	Pernyataan 9	0,884	0,2353	Valid
10.	Pernyataan 10	0,829	0,2353	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0,2353), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
1.	Pernyataan 1	0,912	0,2353	Valid
2.	Pernyataan 2	0,907	0,2353	Valid
3.	Pernyataan 3	0,886	0,2353	Valid
4.	Pernyataan 4	0,773	0,2353	Valid
5.	Pernyataan 5	0,917	0,2353	Valid
6.	Pernyataan 6	0,898	0,2353	Valid
7.	Pernyataan 7	0,920	0,2353	Valid
8.	Pernyataan 8	0,931	0,2353	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Produktivitas (Y) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0,2353), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Realiabilitas**

Cronbach's	Alpha	Hasil
X1	0,974	Reliabel
X2	0,889	Reliabel
Y	0,964	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai 0,974, Kompensasi (X2) memiliki nilai 0,889 dan Minat Produktivitas Karawan (Y) memiliki nilai

0,964 dikatakan reliabel, karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha >0,600

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.36155113
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.081
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200. Artinya nilai residunya berdistribusi normal karena nilai signifikansinya > 0,05. Selain melakukan uji normalitas oleh Kolmogorov Smirnov, penulis juga melakukan uji liliefors ketika menguji normalitas data

2) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.838	1.509		4.532	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.113	.062	.333	1.833	.073
	Kompensasi (X2)	-.255	.103	-.449	-2.467	.170

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,073 dan Kompensasi (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,170 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16  
 Hasil uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5.000	2.552		1.959	.056	
	Lingkungan Kerja (X1)	.547	.105	.663	7.824	.000	.569
	Kompensasi (X2)	.180	.175	.131	4.757	.000	.569

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar 1,758 dan Kompensasi sebesar 1,758 dimana berarti nilai tersebut kurang < 10 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja, juga Kompensasi sebesar 1,758 dimana nilai tersebut juga kurang < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas diantara variabel bebas

4) Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17  
 Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.000	2.552		1.959	.056
	Lingkungan Kerja (X1)	.547	.105	.663	7.824	.000
	Kompensasi (X2)	.180	.175	.131	4.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 5 + 0,547 X_1 + 0,180 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5 diartikan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5 point.
- Nilai Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) 0,547 diartikan apabila konstanta tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja

(X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,547 point.

- c. Nilai Kompensasi (X<sub>2</sub>) 0,180 diartikan apabila konstanta tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi(X<sub>2</sub>) setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,180 point.

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.000	2.552		1.959	.056
	Lingkungan Kerja (X1)	.547	.105	.663	7.824	.000
	Kompensasi (X2)	.180	.175	.131	4.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel (7,824 > 2,01174), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jet dan Teknologi Ekspres cabang Cisauk – Tangerang.
- b) Pada variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,757 > 2,01174), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jet dan Teknologi Ekspres cabang Cisauk – Tangerang.

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1869.055	2	934.527	31.183	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1408.565	47	29.969		
	Total	3277.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)  
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau

(31.183 > 3,19), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. Sebesar 0,000 < 0,005. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, maka sesuai dengan pedoman dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis atau Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Koefisien Korelasi

Tabel 4.20  
 Hasil Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.552	5.474

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi  
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar R (koefisien korelasi) sebesar 0,755 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh atau hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,600-0,799 yang termasuk kedalam korelasi kuat.

e. Uji Koefisien Korelasi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4.24  
 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.552	5.474

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi  
 Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas , diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,570 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dan dari nilai hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja

dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk – Tangerang berdasarkan nilai persamaan regresi  $Y = 5 + 0,547 X_1 + 0,180 X_2$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,547. Hasil uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel  $7,824 > 2,01174$  dan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05) sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk – Tangerang berdasarkan nilai persamaan regresi  $Y = 5 + 0,547 X_1 + 0,180 X_2$ , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,180. Hasil uji parsial (uji t) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung > ttabel  $(4,757 > 2,01174)$  dan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05) sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jet Teknologi Ekspres Cabang Cisauk – Tangerang berdasarkan nilai persamaan regresi  $Y = 5 + 0,547 X_1 + 0,180 X_2$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 5. Hasil uji simultan (uji F) antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel  $(31,183 > 3,19)$ . dan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05) sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,570, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 57% variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 43% dipengaruhi faktor-faktor atau variable lain

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [2] Abd, Rohman. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Malang: Intelegensia Media.
- [3] Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [4] Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [5] Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. Dirasat: Manajemen dan Pendidikan Islam, 4 (1), 40-56.
- [6] Andi Supangat. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik, Bandung: Kencana penada media grup.
- [7] Anggi, M. (2022, Oktober Senin ). Pengertian SDM, fungsi, faktor yang mempengaruhinya. Diambil kembali dari Ekonopedia: katadata.co.id.
- [8] Arikunto, Suharsimi. (2017). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta Arikunto. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Asep Sulaeman, dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 4, No 2.
- [10] Cecep Chandra Pratama dan Dr. Alex Winarno. (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan studi di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. Jurnal e-Proceeding of management Vol 6.
- [11] Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Sat Nusantara TBK. ejournal.upbatam.ac.id.
- [12] Effendy, A.A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality Tbk.). Jurnal Ilmiah manajemen Forkamma, 2(2), 49-61.
- [13] Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [14] Endang Sugiarti. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Expamet. Jurnal of Education, Humaniora and Social Sciences Vol 3, No. 2 e-ISSN: 2622-3740.

- [15] George R, Terry. (2012). “Asas – Asas Manajemen”. Bandung: PT Alumni. Ghozali, Imam. (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS”. Semarang:
- [16] Hanafi dan Mamduh. (2019). Manajemen Keuangan. Yogyakarta: BPFE Hasibuan, Melayu. (2014). Manajemen Dasar, Pertimbangan, dan
- [17] Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [18] Hasibuan, Melayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.
- [19] Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Hasibuan, Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [21] Hasibuan. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA) . 18.04.915\_jurnal\_eproc, 1072.
- [22] Kristiawan, dkk. (2017). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deeplublish.
- [23] Liawati, Widowati. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Cita Rasa. Jurnal Arastirma Vol 1, No 2 ISSN: 2716-3652 ISSN: 2723-1003.