

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SYIAR PARANA SPARKLE KABUPATEN TANGERANG

Muhamad Teguh¹, Irfan Rizka Akbar²

Email : Muhammadteguh210400@Gmail.Com¹, dosen02461@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pelatihan kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. SYIAR PARANA SPARKLE KABUPATEN TANGERANG. secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data Primer yaitu penyebaran kusioner. Pengambilan data di perusahaan PT. SYIAR PARANA SPARKLE KABUPATEN TANGERAN, dengan populasi 65 dan sampel 65. Analisis data menggunakan analisis uji deskriptif, Uji Validitas, Reabilitas dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS 26 serta tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syiar parana sparkle di Kabupaten Tangerang secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (Uji parsial) variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai thitung > ttabel nilai signifikan < 0,05, yaitu 5,082 > 1,669 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Syiar parana sparkle di Kabupaten Tangerang secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (Uji parsial) variabel Kompensasi (X1) menunjukkan nilai thitung > ttabel nilai signifikan < 0,05, yaitu 4,550 > 1,669 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PT Syiar parana sparkle di Kabupaten Tangerang secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (Uji simultan) variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X1) menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel nilai signifikan < 0,05, yaitu 16,306 > 3,14 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of job training and recruitment on employee performance at PT. SYIAR PARANA SPARKLE TANGERANG DISTRICT. partially and simultaneously. The research method used is a quantitative approach. The type of data used is primary data, namely questionnaire distribution. Data collection at the company PT. SYIAR PARANA SPARKLE TANGERANG DISTRICT, with a population of 65 and a sample of 65. Data analysis uses descriptive test analysis, validity test, reliability and classical assumption tests including normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, Hypothesis testing includes partial tests (t tests) and simultaneous tests (f tests). Data processing uses SPSS 26 software and the confidence level used is 5%. There is an influence of the work environment on employee performance at PT. Partially broadcasting Parana Sparkle in Tangerang Regency. Based on the results of the t test (partial test), the Work Environment variable (X2) shows that the tcount > ttable value is significant < 0.05, namely 5.082 > 1.669 and the significant value is 0.000 < 0.05. There is an influence of compensation on employee performance at PT. PT Syiar Parana Sparkle in Tangerang Regency partially. Based on the results of the t test (partial test), the Compensation variable (X1) shows that the tcount > ttable value is significant < 0.05, namely 4.550 > 1.669 and the significant value is 0.000 < 0.05. There is an influence of the work environment and compensation on employee performance at PT. PT Syiar Parana Sparkle in Tangerang Regency simultaneously. Based on the results of the F test (simultaneous test), the Work Environment (X2) and Compensation (X1) variables show that the Fcount > Ftable value is significant < 0.05, namely 16.306 > 3.14 and the significant value is 0.000 < 0.05.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap memegang peranan yang semakin penting dalam kehidupan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen fundamental dari setiap organisasi, karena sumber daya manusia bersifat dinamis dan penting untuk keberhasilan operasional. Kinerja karyawan secara signifikan memengaruhi keberhasilan operasional suatu perusahaan. Seiring dengan semakin intensifnya pengembangan bisnis, persaingan antar entitas ekonomi menjadi semakin ketat. Agar tetap kompetitif, perusahaan harus menjalankan operasinya dengan strategi dan tindakan yang optimal, sekaligus merumuskan pendekatan inovatif untuk meningkatkan pertumbuhan, kinerja, dan produktivitas karyawan organisasi. Akibatnya, setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mapan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendorong pelaksanaan semua tugas organisasi. Salah satu indikator keberhasilan bisnis adalah manajemen sumber daya manusianya, yang memungkinkannya mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaan operasi bisnis dan sangat meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada akhirnya, kecakapan teknologi perusahaan bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilannya; sumber daya manusia juga memegang peranan penting. Sumber daya manusia diperlukan untuk organisasi mana pun, tetapi sumber daya manusia hanya berguna jika para pemimpin dan staf bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tindakan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap aktivitas perusahaan.

Kata benda kinerja berasal dari kata kerja "perform," yang berarti hasil akhir dari usaha atau prestasi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilannya selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas, sebagaimana diukur berdasarkan standar, tujuan, atau kriteria yang disepakati. Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam peran mereka, yang diukur berdasarkan kriteria terkait pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang dapat tercapai dengan baik apabila karyawan tersebut dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Kinerja karyawan yang

sepenuhnya harus memberikan mutu profesionalitasnya yang terbaik. Akan tetapi, hal tersebut belum mendapat hasil yang baik mengenai kinerja karyawan di PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang Masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan. Adapun permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data hasil kinerja karyawan pada table berikut.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Tahun 2020-2022

Hasil Kinerja	Target	2021 Realisasi	2022 Realisasi	2023 Realisasi
Kualitas	90%	24,30%	21,50%	29,80%
Kuantitas	90%	18,30%	15,70%	16,45%
Ketepatan Waktu	15%	13,70%	14,20%	13,50%
Keladran	15%	12,80%	11,20%	8,40%
Kemampuan Bekerjasama	10%	4,02%	4,15%	5,12%
Nilai Hasil Evaluasi	100%	72,72%	68,80%	70,10%
Tingkat Akuntabilitas	B	B	B	B

Sumber: Realisasi Kinerja Pt Sparkle 2021-2023

Keterangan:

A = Sangat Memuaskan (90-100)

B = Sangat Baik (70-80)

C = Cukup (60-65)

A = Memuaskan

B = Baik

C = Cukup

D = Sangat Kurang

Berdasarkan tabel kinerja karyawan PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang pada tahun 2020-2022 maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan sudah mendapatkan hasil yang baik tetapi belum mencapai target yang di tentukan Perusahaan. PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian tugas dan kekompakan antar karyawan yang menjadi faktor rendahnya hasil kinerja karyawan. Belum tercapainya target di duga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja yang rendah ini mempengaruhi kualitas dari perusahaan itu sendiri, sehingga akan mengurangi citra positif perusahaan dimata masyarakat. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaji dan lingkungan kerja organisasi, seperti yang terjadi pada PT. Syiar Parana Sparkle Tangerang. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai alasan, salah satunya adalah kompensasi. Manajemen sumber daya manusia tidak akan lengkap tanpa adanya kompensasi. Salah satu bagian yang paling sensitif dari setiap hubungan kerja adalah gaji. "Kompensasi merupakan penghargaan atas waktu, tenaga, dan kontribusi intelektual yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan," imbuh Hamali (2016:78)." Remunerasi merupakan motivasi utama bagi sebagian besar pencari kerja. Untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas,

perusahaan harus memberikan kompensasi yang kompetitif kepada karyawan tersebut. Pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan yang menjalankan peran yang sama merupakan hal yang sangat penting.

PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas baik dari sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua pihak tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja. Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang mengenai kompensasi yang diterima karyawan masih ada karyawan yang belum mencapai sesuai standarnya mengenai gaji maupun tunjangan sehingga membuat penurunan kinerjanya. Berikut adalah data kompensasi yang diberikan oleh PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang terhadap karyawann

Tabel 1.4
 Data Kompensasi Pada PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang, tahun 2020-2022

Tahun	Jabatan	Gaji pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	Total (Rp)	Standar UMK (Rp)
2020	Executive	3.200.000	300.000	3.500.000	3.841.340
	GA	1.540.000	320.000	1.810.000	3.841.340
	Admin	1.100.000	100.000	1.200.000	3.841.340
	Office Boy	2.000.000	100.000	2.100.000	3.841.340
	HRD	4.000.000	300.000	4.300.000	3.841.340
	Engineer	7.500.000	210.000	7.710.000	3.841.340
	CEO Secretary	4.500.000	400.000	4.900.000	3.841.340
	Executive	3.300.000	Tidak diberikan	3.300.000	4.168.240
	GA	1.600.000	Tidak diberikan	1.600.000	4.168.240
	Admin	1.170.000	Tidak diberikan	1.170.000	4.168.240
2021	Office Boy	2.300.000	Tidak diberikan	2.300.000	4.168.240
	HRD	4.210.000	Tidak diberikan	4.210.000	4.168.240
	Engineer	6.200.000	Tidak diberikan	6.200.000	4.168.240
	CEO Secretary	4.470.000	Tidak diberikan	4.470.000	4.168.240
	Executive	3.150.000	Tidak diberikan	3.150.000	4.210.791
	GA	1.940.000	Tidak diberikan	1.940.000	4.210.791
	Admin	1.910.000	Tidak diberikan	1.910.000	4.210.791
	Office Boy	2.470.000	Tidak diberikan	2.470.000	4.210.791
	HRD	4.100.000	Tidak diberikan	4.100.000	4.210.791
	Engineer	6.400.000	Tidak diberikan	6.400.000	4.210.791
2022	CEO Secretary	7.000.000	Tidak diberikan	7.000.000	4.210.791

Sumber : PT Sparkle (2020-2022)

Terkait dengan data kompensasi diatas gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada beberapa karyawan belum sesuai dengan standar UMK Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 dan PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Mengenai tunjangan yang diterima untuk tahun 2020 tunjangan masih diberika kepada karyawannya tetapi di tahun 2020 dan 2021 tunjangan tidak lagi diberikan kepada karyawan. Hal ini dapat memungkinkan menurunnya kinerja karyawan karena kompensasi yang tidak sesuai. Apabila gaji sudah UMK dan Tunjangan diberikan setiap bulannya maka karyawan akan merasa sejahtera dan lebih bertanggung jawab serta memaksimalkan pekerjaannya dalam bekerja.

Berikut ini adalah data lingkungan kerja pada PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang:

Tabel 1.6
 Tabel Lingkungan Kerja PT.Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang 2021

No	Lingkungan Kerja	Kondisi Ideal	Realisasi
1	Lingkungan Kerja Fisik: Kebersihan	Adanya peralatan untuk membersihkan sampah dan perlengkapan untuk kebersihan toilet yang memadai.	Peralatan dan perlengkapan kebersihan belum lengkap
	Penerangan Cahaya	Penerangan di setiap kerja cukup terang dan tidak menyilaukan	Penerangan di setiap kerja masih kurang terang dikarenakan masih terdapat beberapa lampu yang mati dan belum diganti.
	3.) Sirkulasi Udara	Adanya ruangan di sekitar tempat kerja dan terdapatnya ventilasi udara untuk menunjang kenyamanan karyawan dan pelanggan.	Sudah terdapat ruangan di setiap kerja namun hanya terdapat 1 ventilasi udara.
	4.) Temperatur	Terdapat pendingin udara yang cukup untuk menunjang kenyamanan bekerja karyawan.	Masih terdapatnya penggunaan pendingin ruangan dan juga kipas angin sehingga suhu di dalam ruangan panas.

Sumber : Data dari Lingkungan Kerja PT SPARKLE Kabupaten Tangerang 2021

Menurut tabel 1.3 diatas dijelaskan bahwa lingkungan kerja pada PT SPARKLE Kabupaten Tangerang ada beberapa yang belum sesuai pernyataan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

2. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016:2) "Metode penelitian pada hakikatnya adalah suatu cara terstruktur untuk mengumpulkan informasi untuk keperluan tertentu. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016), "Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, memanfaatkan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, dan melakukan analisis kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan."

Hasil dari analisis statistik asosiatif menjadi dasar penelitian deskriptif kuantitatif ini. Menurut Sugiyono (2016:44), "Penelitian asosiatif berusaha untuk memastikan pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih." Dengan menyelidiki pengaruh upah dan kondisi kerja terhadap produktivitas di PT. Syiar Parana Sparkle di Kabupaten Tangerang, penelitian asosiatif ini berharap dapat membangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan suatu gejala.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk tujuan memeriksa kenormalan variabel dependen dan independen model regresi. Agar model regresi berfungsi, data harus mengikuti distribusi normal atau mendekati normal. Untuk memastikan persamaan mengikuti distribusi normal, seseorang dapat menggunakan metode perhitungan residual variabel independen (Y) untuk melakukan uji kenormalan.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan plot probabilitas, di mana distribusi titik residual relatif terhadap garis diagonal menunjukkan residual variabel, dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika statistik Kolmogorov-Smirnov melebihi 0,05, data residual terdistribusi normal; sebaliknya, jika statistik di bawah 0,05, data residual tidak terdistribusi normal. Hasil diagram distribusi yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar sebelumnya mengilustrasikan bahwa plot probabilitas normal memiliki pola distribusi normal yang khas. Hal ini terbukti dari titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal, yang distribusinya mengikuti garis diagonal. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi kenormalan.

Tabel 4. 33
 Hasil Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		200000
Normal Parameter ^a	Mean	2.470200000
	Std. Deviation	.247020000
Most Extreme Differences	Statistic	.0104
	Positive	.0104
	Negative	-.0104
Test Statistic		.0104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2297
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 2022

Data yang disebutkan di atas mengenai hasil uji normalitas dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov nonparametrik menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,104, dengan tingkat signifikansi 0,078, yang melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memverifikasi tidak adanya multikolinearitas di antara variabel independen atau untuk memastikan bahwa variabel independen tidak berkorelasi. Model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF). Persyaratannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala Multikolinearitas
- b) Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala Multikolinearitas

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 34
 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan collinearity statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X2)	0,678	1,475
Kompensasi (X3)	0,678	1,475

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 2022

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 0,678 dan kompensasi sebesar 0,678, keduanya berada di bawah 1. Selain itu, variance inflasi faktor (VIF) untuk Lingkungan kerja sebesar 1,475 dan kompensasi sebesar 1,475, keduanya berada di bawah 10. Dengan demikian, model regresi ini terbebas dari multikolinearitas.

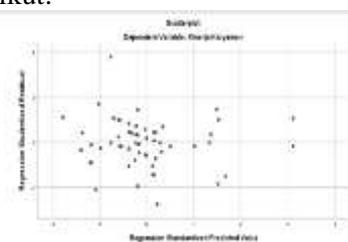
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan variasi yang konsisten di antara residual dari berbagai observasi.

Pengujian dilakukan dengan memeriksa grafik sebaran nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) terhadap nilai residualnya (SRESID) sesuai dengan kriteria yang ditentukan:

- 1) Jika titik-titik menunjukkan pola tertentu seperti gelombang besar yang mengembang dan mengecil, maka heteroskedastisitas telah terwujud.
- 2) Jika titik-titik terdistribusi di atas dan di bawah angka 0+ pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Hasil penilaian Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Titik-titik pada sumbu Y dari diagram sebar tersebar di mana-mana, yang menunjukkan bahwa tidak ada pola distribusi yang jelas. Ini berarti bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam situasi apa pun.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Uji Durbin-Watson dilakukan untuk mengetahui adanya autokorelasi, disertai kriteria interpretatif atau rekomendasi. Kriteria pedoman Uji Durbin-Watson (uji DW) yang dijadikan acuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 35
 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Suroso (2016:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 36
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.387 ^a	.345	.324	2.99124	1.965

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

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 2022

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan autokorelasi, sebagaimana dibuktikan oleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,965 yang berada dalam kisaran 1,550 hingga 2,460.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Penelitian ini mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara individual maupun kolektif.

Hasil selanjutnya berkaitan dengan analisis data regresi dengan menggunakan SPSS Versi 26, seperti yang diilustrasikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 41
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,352	392,419		4,892	.000
1	Lingkungan Kerja	.513	.101	.538	5,082	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 2022

Hasil analisis regresi pada tabel di atas menghasilkan persamaan $Y = 20,352 + 0,513 X_1$. Dari persamaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Nilai tetap sebesar 20,352 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X₂) tidak ada, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 20,352 poin.
- b) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X₁) tidak berubah dan variabel Lingkungan Kerja (X₂) tidak berubah, maka kenaikan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 1 satuan akan menyebabkan perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,513 poin.

Tabel 4. 42
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,827	4,788		4,141	.000
1	Kompensasi	.533	.117	.497	4,550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, spss versi 26 2022

- a) Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 19,827 + 0,533 X_2$, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dari persamaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
- b) Nilai tetap sebesar 19,827 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X₁) tidak ada maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 19,827 poin.
- c) Koefisien regresi Kompensasi (X₁) sebesar 0,533, hal ini menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel Lingkungan Kerja (X₂) tidak mengalami perubahan maka setiap kenaikan variabel Kompensasi (X₁) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,533 poin.

Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji t (uji parsial). Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} distribusi t sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{table}(\text{Tarif Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

α = tarif nyata 5%
 df = $(n-2)$, maka diperoleh $(65-2) = 63$, maka $t_{tabel} = 1,669$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{-value} < \text{sig } 0,05$.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.50
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,352	4,188		4,862	,000
	Lingkungan Kerja	,513	,117	,339	4,362	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer dikolah, spss versi 26 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,082 > 1,669$). Hal ini diperkuat dengan nilai P yang signifikan pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Syiar Parana Sparkle.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.51
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,827	4,708		4,211	,000
	Kompensasi	,331	,117	,287	2,828	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer dikolah, spss versi 26 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu ($4,550 > 1,669$). Hal ini diperkuat dengan nilai P yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa

Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Syiar Parana Sparkle.

4. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Syiar Parana Sparkle dinilai secara simultan dengan menggunakan uji statistik F, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Penelitian ini menggunakan kriteria signifikansi sebesar 5% ($0,05$), yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel sesuai ketentuan yang telah ditetapkan:

1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak

2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh $(65-2-1) = 62$, jadi F tabel = 3,15

Kriteria dianggap signifikan jika nilai F estimasi melebihi nilai F tabel atau jika nilai p kurang dari 0,05. Hasil analisis data yang dilakukan dengan SPSS Versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.52
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,981	2	115,491	16,306	,000 ^b
	Residual	426,597	62	6,881		
	Total	657,578	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data Primer dikolah, spss versi 26 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, nilai F hitung yang diperoleh melebihi nilai F kritis ($16,306 > 3,15$) yang selanjutnya diperkuat dengan nilai p yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang besar secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Syiar Parana Sparkle Kabupaten Tangerang

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada saat tidak adanya Lingkungan kerja, nilai kinerja pegawai sebesar 20,352, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 20,352 pada persamaan regresi $Y = 20,352 + 0,513 X_1$. Apabila konstanta tetap sama, maka perubahan satu poin pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,513 poin, sesuai dengan Koefisien

Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,513. Hubungan yang moderat antara kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,539. Lingkungan Kerja menyumbang 29,1% dari variasi Kinerja Pegawai, sedangkan faktor-faktor lain menyumbang sisanya sebesar 70,9% (koefisien determinasi sebesar 0,291). Dengan nilai t sebesar $5,082 > 1,669$, uji hipotesis parsial menegaskan bahwa hipotesis nol salah. Hal ini diperkuat dengan nilai P yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syiar Parana Sparkle, meskipun pengaruhnya lebih kecil dari yang diperkirakan (H_0).

Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa Lingkungan merupakan suatu kesadaran dan kemauan untuk menaati segala peraturan dan norma perusahaan. Sikap mental karyawan ini harus terus dipupuk, karena pengembangannya sangat membantu perusahaan dalam mencapai output yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rima Handayani dan Via Soliha (2020), Diana Azwina, Fadhil Rijalul Muttaqin (2022) dan Suwanto (2019). Yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menghasilkan persamaan regresi $Y = 19,827 + 0,533 X_2$, di mana koefisien regresi sebesar 19,827 menandakan bahwa jika tidak ada kompensasi, nilai kinerja karyawan adalah 19,827. Nilai Kompensasi (X1) sebesar 0,533 menunjukkan bahwa, dengan asumsi konstanta tidak berubah, setiap variasi 1 poin dalam variabel Kompensasi (X1) akan menyebabkan perubahan yang sesuai sebesar 0,533 poin dalam Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,497 menunjukkan hubungan sedang antara kedua variabel. Koefisien determinasi sebesar 0,247 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi menyumbang 24,7% dari varians dalam Kinerja Karyawan, sedangkan 75,3% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis parsial menghasilkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, yaitu $4,550 > 1,669$. Hal ini diperkuat dengan nilai P yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Syiar Parana Sparkle kabupaten Tangerang

Marwansyah (2016:269) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan finansial atau nonfinansial langsung atau tidak langsung yang adil dan pantas bagi karyawan sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh N. Lilis Suryani (2019), Muhammad Guruh (2019), dan Laura Komala (2017). Yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

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

Koefisien regresi sebesar 14,322 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan adalah 19,827 tanpa adanya variabel Lingkungan kerja dan kompensasi, sesuai dengan persamaan regresi analisis $Y = 14,322 + 0,361 X_1 + 0,302 X_2$. Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,361 poin selama variabel Lingkungan kerja tetap konstan kualitasnya, sesuai dengan konstanta 0,361. Selanjutnya, dengan variabel gaji tetap konstan, peningkatan satu unit dalam Lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan 0,302 dalam kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh konstanta 0,302. Hubungan yang lemah antara faktor Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,345. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,345, kita dapat melihat bahwa faktor-faktor tambahan, yang belum dipelajari, menjelaskan 65,5% dari variasi dalam kinerja karyawan, dengan variabel Lingkungan kerja dan kompensasi masing-masing berkontribusi 34,5%. Nilai p yang kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ semakin mendukung hasil uji hipotesis simultan yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($16,306 > 3,14$). sampel diterima

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Syiar Parana Glowing. dari penelitian

Menurut Sedarmayanti (2014:260), individu, sistem manajemen, atau organisasi secara keseluruhan menghasilkan hasil yang disebut kinerja. Hasil tersebut harus dibuktikan dan dipantau sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Angga Pratama (2020), Any Isvandiari, dan Fuadah (2017), serta Indri Indirasari (2021), semuanya memiliki kesimpulan yang sama. Hal ini

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syiar parana sparkle di Kabupaten Tangerang secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (Uji parsial) variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai thitung > ttabel nilai signifikan < 0,05, yaitu 5,082 > 1,669 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05.
- b. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PT Syiar parana sparkle di Kabupaten Tangerang secara parsial. Berdasarkan hasil uji t (Uji parsial) variabel Kompensasi (X1) menunjukkan nilai thitung > ttabel nilai signifikan < 0,05, yaitu 4,550 > 1,669 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05.
- c. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PT Syiar parana sparkle di Kabupaten Tangerang secara simultan. Berdasarkan hasil uji F (Uji simultan) variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X1) menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel nilai signifikan < 0,05, yaitu 16,306 > 3,14 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [2] Anwar Prabu, M. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [4] Dessler, G. (2015). *Personal Management*. Jakarta: Erlangga.
- [5] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [6] Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [8] Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Rivai, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- [10] Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [11] Suntoyo, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [12] Surjaweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT.Pustaka Baru.
- [13] Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [14] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- [15] Azwina, D, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 5(2), 123-133.
- [16] Guruh, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), 343-354.
- [17] Handayani, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 166-17.
- [18] Indirasari, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang)*. Jurnal Arastirma, 1(2), 262-272.
- [19] Isvandiari, A, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(2), 1-8.
- [20] Komala, L. (2017). *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Asia Tangerang*. Strategi Pemasaran, 1, 16-26.
- [21] Pratama, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 146-158.
- [22] Suryani, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 260-277.
- [23] Suwanto, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16-23.