

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT REZEKI BERKAH SELALU TANGERANG SELATAN****Yenny Kurniasih¹ , Roni Fadli²****Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang**kurnia.yeni842@gmail.com¹ , dosen02328@unpam.ac.id²**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yakni menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 62 orang sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian ini berdasarkan uji t pada variabel kompensasi thitung sebesar 10.148 dan ttabel sebesar 2,001 dengan signifikan 0,000 artinya bahwa kompensasi (X1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan dan variabel lingkungan kerja (X2) 0.885 dan ttabel sebesar 2,001 atau thitung dengan signifikan 0,380 artinya bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan, sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 84.748 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dengan Ftabel sebesar 3,15 sehingga nilai Fhitung > Ftabel. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang selatan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,2% sedangkan sisanya (100-74,2%) =25,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan**Article History**

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : Musytari**

This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how much positive influence Compensation and Work Environment have on Employee Performance at PT Rezeki Berkah Selalu, South Tangerang, both partially and simultaneously. The research method uses quantitative research methods. The sample used in this research was a saturated sample, namely using the entire population of 62 people as the sample. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results obtained in this research are based on the t test on the compensation variable tcount of 10.148 and ttable of 2.001 with a significance of 0.000, meaning that compensation (X1) partially has a significant influence on employee performance (Y) at PT Rezeki Berkah Selalu, South Tangerang, and the work environment variable (X2) is 0.885 and t table is 2.001 or tcount with a significance of 0,380 meaning that the Work Environment (X2) partially has a significant influence on Employee Performance (Y) at PT Rezeki Berkah Selalu South Tangerang, while based on the results of the F test It was found that the Fcount value was 84.748 and the significance value was 0.000, which is smaller than 0.05 with Ftable of 3.15 so that the Fcount>Ftable value. So it can be concluded that Compensation (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) at PT Rezeki Berkah Selalu, South Tangerang, with a coefficient of determination value of 74,2% while the rest is $(100-74,2\% \%) = 25,8\%$ influenced by variables not studied.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan mengambil peran yang sangat penting karena mereka dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan serta harus memiliki pengalaman, motivasi tinggi dan disiplin agar kinerja perusahaan menjadi baik. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang dan didukung dengan faktor lain seperti manajemen perusahaan yang baik yang akan memberikan dorongan semangat kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam mengembangkan suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan sumber daya manusia dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Beberapa hal penting yang harus diperhatikan perusahaan bahwa keberhasilan atas segala kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan sangat erat berkaitan dengan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainya yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kompensasi, kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif didalam ruang lingkup perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ada beberapa bentuk kompensasi yang belum memenuhi standar. Ditemukan bahwa gaji, insentif, pesangon/pensiun, tunjangan, uang lembur belum memenuhi standar kompensasi hal ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berikut ini data kompensasi yang diberikan oleh PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan.

Tabel 1. 1
Data Kompensasi PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan

No	Jenis	Keterangan		
		2021	2022	2023
1	Gaji	V	V	V
2	Insentif	V	V	V
3	Pesangon/pensiun	-	-	-
4	Transport dan uang makan	V	V	V
5	Uang lembur	-	-	-
6	Asuransi kesehatan	V	V	V

Sumber:PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan 2023

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya. Dari tabel diatas kompensasi yang diberikan oleh PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan dari tahun 2021 sampai 2023 kompensasi yang diberikan karyawan adalah gaji diberikan setiap bulan, insentif ada jika karyawan mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan namun jika tidak mencapai target tidak mendapatkan insentif, pesangon/pensiun tidak ada, transport dan uang makan ada, uang lembur tidak ada, dan asuransi kesehatan diberikan karyawan jika sudah bekerja lebih dari satu tahun dan menjadi karyawan tetap.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:131) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan

sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2019:160) "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2019:105) "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik auto korelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2019:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:139) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

1) Uji Glejser

- a) Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b) Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

2) Grafik Scatter Plot

Cara lain dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik *scatter plot* dapat melihat grafik *scatter plot* (Ghozali, 2019:125-126), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas
- b) Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi masalah Heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan sesuai dengan probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Uji hipotesis kadang disebut juga “konfirmasi analisis data”. Keputusan dari uji hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol. Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol adalah benar.

a. Uji t (Signifikan Parsial)

Menurut Sugiyono (2019:251) “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

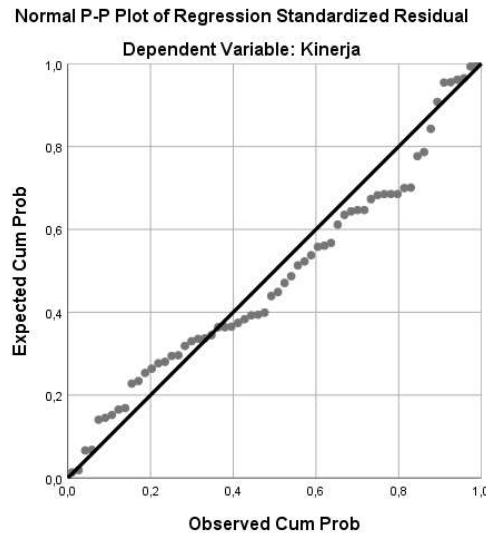
b. Uji f (Signifikan Silmultan)

Uji f atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) “Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel indepenen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas



Gambar 3.1 Grafik P-Plot

Adapun uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS versi 25, dibawah ini :

Tabel 3.1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35245054
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,079
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0.007 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribuai normal karena 0,007 lebih besar dari 0,05 ($0,007 > 0,05$).

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,877	2,712		2,904	,005
	Kompensasi	,762	,075	,818	10,148	,000
	Lingkungan Kerja	,057	,065	,071	,885	,380

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,673	1,486
	Lingkungan Kerja	,673	1,486

Data diolah spss versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, pada kolom tolerance nilai tolerance variabel kompensasi adalah senilai 0,673 dan nilai tolerance variable Lingkungan Kerja adalah senilai 0,673 atau diatas 0,1. Pada kolom VIF nilai VIF variabel kompensasi adalah senilai 1,486 dan nilai VIF lingkungan kerja adalah senilai 1,486 atau dibawah angka 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena dalam penelitian ini nilai toleran diatas 0,1 yaitu 0,673 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 1,486.

3. Uji autokorelasi

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,742	,733	2,39199	1,965

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

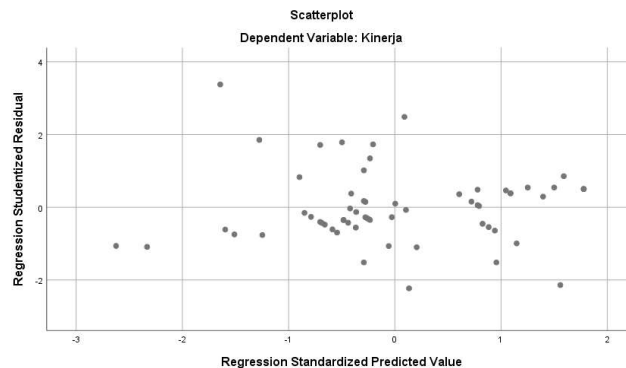
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini hasil pengujian dinyatakan tidak meyakinkan atau hasilnya tidak bisa disimpulkan hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1.965 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

4. METODOLOGI

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data olahan SPSS (2023)

Berdasarkan grafik diatas. Pola titik-titik pada scatter plot regresi menyebar dengan tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.1 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan parsial (Uji t)

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.1
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)	8,653	2,562		3,377	,001
	Kompensasi	,800	,061	,859	13,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ atau thitung $13,013 >$ dari ttabel $2,001$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.2
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)	24,007	3,611		6,648	,000
	Lingkungan Kerja	,435	,088	,540	4,963	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,963 > 2,001$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

4.2 Uji F Statistik

Tabel 4.3
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969,796	2	484,898	84,748	,000 ^b
	Residual	337,575	59	5,722		
	Total	1307,371	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber :Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui nilai sig untuk Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ $84,748 > 3,150$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan Berdasarkan hasil analisis data maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan persamaan regresi $Y=8,653+0,800X_1$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,859 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,738 atau 73,8% sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (13,013 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Y pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan persamaan regresi $Y= 24.007 + 0.435X_2$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,540 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,291 atau 29,1% sedangkan sisanya 70,9% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (4,963 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan.

4.3.4 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan

Dari perhitungan diatas didapatkan persamaan regresi $Y= 7,877+ 0,762X_1 + 0,057X_2$, nilai (koefisien korelasi) sebesar 0,861, artinya variabel kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,748 atau 74,2% sedangkan sisanya 25,8% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (84,748 > 3,150) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Y pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan. Persamaan regresi $Y=8,653+0,800X_1$, nilai R (Koefisien korelasi) 0,859 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,738 atau 73,8% sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (13,013 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Y pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan. $Y= 24.007 + 0.435X_2$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,540 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,291 atau 29,1% sedangkan sisanya 70,9% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (4,963 > 2,001) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan. Dengan persamaan persamaan regresi $Y= 7,877+ 0,762X_1 + 0,057X_2$, nilai (koefisien korelasi) sebesar 0,861, artinya variabel kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,748 atau 74,2% sedangkan sisanya 25,8% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (84,748 > 3,150) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja Y pada PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, sehingga berpengaruh terhadap penelitian yang diperoleh secara keseluruhan. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menguji pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak pada variabel lainnya.

2. Pengumpulan kuesioner membutuhkan waktu cukup lama karena fokus karyawan terbagi terhadap pekerjaan.
3. Dalam pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden sebenarnya. Hal ini terjadi karena kejujuran responden dalam pengisian pernyataan responden.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, Ma'ruf 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Presindo.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Afandi, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press.
- Ardana, I Komang dkk. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu
- Arikunto, 2018. Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budi Nugroho, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM secara Profesional. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). Manajemen SUMBER Daya Manusia. Jakarta. RagaGrafindo Perkasa
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Y. A. (2019). Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurchahyo, R.J., 2015, Manajemen Kompensasi. Bandung: PT. Refika Aditama
- Rachmawati, Kusdyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management. United States of America: Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P., 2016. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Stonner. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Siagian, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Santoso, S. (2019). Mahir Statistik Parametrik. Elex Media Komputindo.
- Siswanto, 2018, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara

Jurnal :

- Ardana, I. K. (2019). I Gde Manik Aditya Budi Suta 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Suatu organisasi harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi , terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi ma. 8(2), 8047–8074.
- Chusminah dan R. Ati Haryati. (2019). “Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan.” Volume 3 No. 1
- Christin Anggy Venny Saba, dkk. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Auto Nusa Abadi Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)* Vol. 12, No.2, 2020, p191-202
- Cindy Kristina Butar Butar, Ari Sulistyowati, Christophorus Indra Wahyu Putra. 2023. Pengaruh

- Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arsitek Highpolymer. *Jurnal ekonomina*, Volume 2, Nomor 10, Oktober 2023 Homepage: ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina, e-ISSN: 2963-1181
- Dodi prasada, sarwani, Mukhlis catio. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa, Tbk. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO> Vol. 3, No.3, Desember2019, hal.195-207. e-ISSN 2502-4175
- Dyah Palupiningtyas1, Aurilia Triani Aryaningtyas. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Di Restoran S2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen* Vol.8, No.2 Mei 2022 e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 2303-3339, Hal 109-117
- Deflin Tresye Nanulaitta. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)* Vol. 5, No. 2 (Juli-Desember) 2018:203-218 DOI: 10.24252/minds.v5i2.6211 ISSN-E: 2597-6990 ISSN-P: 2442-4951
- Eni Reptiningsih. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DKI Cabang Juanda. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)* Vol. 3 No. 2 Juli 2023 Received: 27-05- 2019 Reviewed: 4-08-2022 Accepted: 20-02-2023 Published: 28-02-2024
- Fauzi, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. *JRMB Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* Vol. 2. No. 3. Oktober 2017 ISSN 2339-0506
- Farras Ghina Darmawan, Elmira Siska, Natal Indra. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen* Vol.1, No.2 Juni 2023 e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415, Hal 32-44
- Gita Safitri, Deitra Nathania Humaira, Rd. Herman Sofyandi. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Impala Jaya. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, Vol. 17, No. 4, juli-agustus 2023, P-ISSN: 1907-4174; E-ISSN: 2621-0681 DOI : 10.35931/aq.v17i4.2370
- Herlina, V. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)* Volume 3 No. 1.
- Habiburahman, Siti Nur'aini. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Radisson Lampung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(2), 2023, 451-461 Available online at <http://journal.lembagakita.org>