

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PRIMA SINAR KALIMAS JAKARTA

Ida Setyani Nurjanah¹, Iwan Asmadi²

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: idasetyani529@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id²

Abstract: CV Prima Sinar Kalimas Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur garmen. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi memadai dianggap faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta produktivitas karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 karyawan. Teknik analisis yang digunakan meliputi regresi linear berganda, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kedua variabel secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,568 atau 56,8%, mengindikasikan hubungan kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan kompensasi adil untuk meningkatkan hasil kerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kompensasi yang setara dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan bisnis yang kompetitif.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract: CV Prima Sinar Kalimas Jakarta is a company engaged in the garment manufacturing sector. This study aims to determine the effect of the work environment and compensation on employee performance. A conducive work environment and adequate compensation are considered important factors that can increase employee motivation, satisfaction, and productivity. The study used a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to 30 employees. The analysis techniques used included multiple linear regression, data quality testing (validity and reliability), classical assumption testing (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), and hypothesis testing with t-test and f-test. The results showed that the work environment and compensation partially had a positive and significant effect on employee performance. In addition, both variables simultaneously also had a significant effect on performance, as indicated by the coefficient of determination (R^2) of 0.568 or 56.8%, indicating a strong relationship between the independent variables and employee

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/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/)

performance. These results emphasize the importance of providing a supportive work environment and fair compensation to improve work results. Thus, improving the quality of the work environment and equal compensation can be an effective strategy in improving employee performance amidst competitive business competition.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, pengelolaan kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dan kompensasi yang memadai secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Armansyah, 2024). Selain itu, data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) mengindikasikan bahwa dinamika pasar tenaga kerja menuntut perusahaan untuk menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan agar tidak mudah berpindah kerja, terutama dengan dominasi generasi milenial dan Z yang memiliki harapan tinggi terhadap lingkungan kerja dan sistem kompensasi.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan keamanan, serta aspek psikologis yang meliputi hubungan harmonis antar karyawan dan budaya organisasi yang positif. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Di sisi lain, sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun penghargaan non-finansial, juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja.

Meskipun banyak studi telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, hasilnya masih bervariasi dan belum banyak yang meneliti kedua faktor tersebut secara simultan, khususnya pada perusahaan menengah seperti CV Prima Sinar Kalimas Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara komprehensif, sebagai dasar bagi perusahaan dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas (Armansyah, 2024). Lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan semangat kerja, menciptakan suasana harmonis, serta mendukung pencapaian kinerja optimal. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan menyebabkan stres kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam (Syarif et al., 2022), lingkungan kerja terbagi menjadi:

- a. Lingkungan kerja fisik: meliputi aspek seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, kebisingan, serta fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan peralatan pendukung.
- b. Lingkungan kerja non-fisik: meliputi hubungan antar karyawan, budaya organisasi, sistem komunikasi, serta suasana emosional dan psikologis di tempat kerja.

(Putri et al., 2024) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja dapat diukur melalui hubungan kerja, kebersihan, peraturan kerja, pencahayaan, ventilasi, dan rasa aman. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan kondusif dapat menurunkan stres serta meningkatkan konsentrasi dan produktivitas.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena kondisi kerja sangat menentukan kenyamanan dan semangat kerja (Hartini & Wahyuni, n.d.) Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis adalah investasi penting bagi perusahaan.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan dalam Firdaus & Oetarjo, 2020). Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, asuransi, serta penghargaan non-finansial lainnya.

Menurut (Priansa dalam Firdaus & Oetarjo, 2020), kompensasi terdiri dari:

- a. Kompensasi langsung: seperti gaji, upah, insentif
- b. Kompensasi tidak langsung: seperti tunjangan kesehatan, cuti, fasilitas kerja
- c. Kompensasi berbasis kinerja: bonus dan komisi berdasarkan pencapaian kerja

Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kerja sama, motivasi, kepuasan kerja, stabilitas, dan disiplin karyawan. Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam retensi karyawan serta menarik tenaga kerja berkualitas. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi antara lain adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jabatan, kinerja individu, serta kondisi keuangan dan kebijakan perusahaan. Dengan pengelolaan sistem kompensasi yang baik, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Sembiring, 2020). (Robbins & Judge, 2023) menekankan bahwa kinerja optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan, tetapi juga oleh kondisi kerja yang mendukung serta sistem penghargaan yang adil.

Indikator kinerja menurut (Suryani et al., 2024) mencakup: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, inisiatif, kerja sama, komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Indikator tersebut merepresentasikan performa individu baik secara teknis maupun perilaku kerja.

Frimpong dan Agyekum dalam (Firdaus & Oetarjo, 2022) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh sistem evaluasi kerja yang terstruktur dan adil. Selain itu, faktor kepemimpinan, tim kerja, dan sistem kerja yang efisien juga berperan penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja tidak hanya meningkatkan output, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja yang berdampak pada loyalitas karyawan terhadap

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk mengukur hubungan antar variabel. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner tertutup, wawancara dengan Ibu Wiwin selaku Manajer CV. Prima Sinar Kalimas Jakarta, observasi langsung, serta studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Prima Sinar Kalimas Jakarta yang berjumlah 30 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen, serta uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) diuji menggunakan teknik korelasi Pearson. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai r-hitung setiap item $>$ r-tabel (0,361), yang berarti semua item instrumen valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	P1	0,378	0,361	Valid
	P2	0,479	0,361	Valid
	P3	0,642	0,361	Valid
	P4	0,636	0,361	Valid
	P5	0,713	0,361	Valid
	P6	0,369	0,361	Valid
	P7	0,645	0,361	Valid
	P8	0,680	0,361	Valid
	P9	0,552	0,361	Valid
	P10	0,615	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	P1	0,683	0,361	Valid
	P2	0,401	0,361	Valid
	P3	0,522	0,361	Valid
	P4	0,648	0,361	Valid
	P5	0,446	0,361	Valid
	P6	0,466	0,361	Valid
	P7	0,590	0,361	Valid
	P8	0,698	0,361	Valid
	P9	0,580	0,361	Valid
	P10	0,682	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,561	0,361	Valid
	P2	0,801	0,361	Valid
	P3	0,582	0,361	Valid
	P4	0,717	0,361	Valid
	P5	0,677	0,361	Valid
	P6	0,450	0,361	Valid
	P7	0,735	0,361	Valid
	P8	0,700	0,361	Valid
	P9	0,603	0,361	Valid
	P10	0,661	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Dari tabel 1 diketahui bahwa setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian menunjukkan hasil r hitung $>$ r tabel (0,361). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang terdapat dalam setiap variabel dinyatakan sah atau valid

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Uji ini dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,61, yang mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,736	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,763	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai alpha di atas 0,6. Hal ini membuktikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan bersifat reliable atau dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten. Ketiga variabel, yakni lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y), memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, yang berarti responden memberikan jawaban yang stabil dan tidak berubah-ubah terhadap item yang sejenis. Implikasi dari hasil ini sangat penting, karena reliabilitas yang tinggi memastikan bahwa hasil penelitian tidak bias akibat instrumen yang lemah atau inkonsisten. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner tidak hanya valid dalam mengukur konsep yang dimaksud, tetapi juga andal dan konsisten dalam berbagai pengukuran, sehingga sangat layak digunakan dalam analisis data selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah kesalahan model regresi terdistribusi normal. Peneliti menggunakan metode Shapiro-Wilk dan Normal P-P Plot. Data dianggap berdistribusi normal jika titik-titik pada plot mengikuti garis diagonal, dan dalam uji Shapiro-Wilk, jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, data dianggap normal; jika kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal. Uji ini penting untuk memastikan data mewakili populasi sebelum analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Normalitas

Tests of Normality

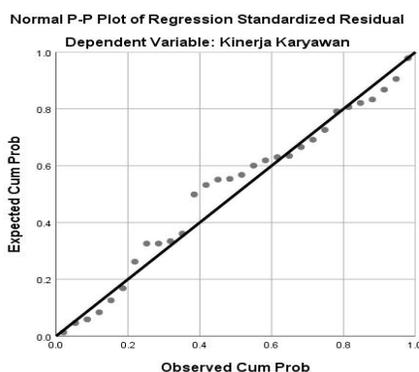
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.130	30	.200*	.972	30	.592
Kompensasi	.107	30	.200*	.980	30	.820

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,592 untuk lingkungan kerja dan 0,820 untuk kompensasi. Karena keduanya di atas 0,05, data variabel tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Gambar 1. Uji Normalitas Berdasarkan P-plot

Merujuk pada gambar 1 grafik P-Plot yang ditampilkan, tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara konsisten di sepanjang garis diagonal. Pola penyebaran ini mencerminkan bahwa residual dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mendeteksi hubungan antara variabel independen dalam regresi. Pengujian ini melibatkan dua indikator *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model dianggap bebas dari multikolinearitas jika *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, sehingga *valid* untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.911	5.979		1.323	.197		
	Lingkungan Kerja	.477	.189	.440	2.522	.018	.525	1.903
	Kompensasi	.400	.184	.380	2.177	.038	.525	1.903

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4 koefisien dari hasil output uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah 0,525, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah 1,903, yang kurang dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan tidak menunjukkan bukti adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi variasi residual dalam regresi dengan metode Glejser. Metode ini meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, berarti ada heteroskedastisitas; jika di atas 0,05, berarti tidak ada. Uji ini biasanya dilakukan menggunakan SPSS dan dianggap sederhana serta efektif untuk mengidentifikasi masalah heteroskedastisitas.

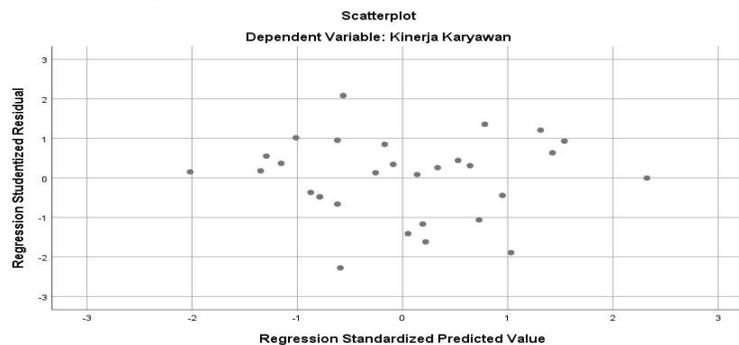
Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.081	3.531		.023	.982
	Lingkungan Kerja	.145	.112	.334	1.297	.205
	Kompensasi	-.104	.109	-.246	-.955	.348

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 5 nilai signifikansi untuk lingkungan kerja (X1) adalah 0,205 dan kompensasi (X2) adalah 0,348. Karena keduanya di atas 0,05, tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot diatas, peneliti menyimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas, sebaran titik data yang acak dan tidak membentuk pola tertentu.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dan mengidentifikasi hubungan simultan antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja dan kompensasi) secara parsial maupun bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.911	5.979		1.323	.197
	Lingkungan Kerja	.477	.189	.440	2.522	.018
	Kompensasi	.400	.184	.380	2.177	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 6 nilai konstanta adalah 7,911, dan koefisien untuk lingkungan kerja (X1) adalah 0,477, sedangkan untuk kompensasi (X2) adalah 0,400. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai:

$$Y = 7,911 + 0,477X1 + 0,400X2$$

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta 7,911 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan kompensasi bernilai nol, kinerja karyawan tetap signifikan.
2. Koefisien untuk lingkungan kerja (X1) sebesar 0,477 (sig.=0,018) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan setiap peningkatan meningkatkan kinerja sebesar 0,477 per 1 unit.
3. Koefisien untuk kompensasi (X2) sebesar 0,400 (sig.=0,038) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kompensasi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,400 per 1 unit.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menentukan apakah ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%), dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $df = n - 2$. Dengan $n = 30$, maka $df = 30 - 2 = 28$. Berdasarkan nilai signifikansi 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,052.

Berikut adalah hipotesis yang diuji dalam uji t (parsial):

1. H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H0: Kompensasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
H1: Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keputusan pengambilan berdasarkan nilai t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Tabel 7. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.911	5.979		1.323	.197
	Lingkungan Kerja	.477	.189	.440	2.522	.018
	Kompensasi	.400	.184	.380	2.177	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Dari tabel 7 dapat disimpulkan:

- a. Lingkungan Kerja (X1)

Hasil t hitung lingkungan kerja adalah 2,522, artinya t hitung lingkungan kerja $2,522 > 2,052$, dengan nilai signifikansi 0,018. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Kompensasi (X2)

Hasil t hitung kompensasi adalah 2,177, artinya t hitung kompensasi $2,177 > 2,052$, dengan nilai signifikansi 0,038. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara signifikan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, derajat kebebasan (df) untuk dua variabel independen (k) adalah 2, dengan df dihitung sebagai 27 ($n - k - 1 = 30 - 2 - 1$). Nilai F tabel yang diperoleh adalah 3,35. Hasil uji menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Berikut adalah hipotesis untuk uji F (simultan):

1. H0: Lingkungan kerja dan kompensasi secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H1: Lingkungan kerja dan kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dasar untuk mengambil keputusan terkait hasil uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Nilai signifikansi untuk pengaruh simultan lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung adalah 17,761, yang lebih besar dari F tabel 3,35. Ini membuktikan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.758	2	117.379	17.761	.000 ^b
	Residual	178.442	27	6.609		
	Total	413.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 8 nilai signifikansi untuk pengaruh simultan lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung adalah 17,761, yang lebih besar dari F tabel 3,35. Ini membuktikan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.536	2.57079

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

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 9 nilai *R Square* sebesar 0,568 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan menjelaskan 56,8% variasi kinerja karyawan (Y), sementara 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, meskipun ada faktor lain yang juga berpengaruh.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan hasil t hitung 2,522, t tabel 2,052, dengan signifikansi $0,018 < 0,05$. Ini berarti (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Prima Sinar Kalimas Jakarta.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel kompensasi (X2) menunjukkan hasil t hitung 2,177, > t tabel 2,052, dengan signifikansi $0,038 < 0,05$. Ini berarti (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Prima Sinar Kalimas Jakarta.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji koefisien determinasi simultan menghasilkan *R Square* sebesar 0,568, yang mana kedua variabel tersebut berkontribusi 56,8% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial, lingkungan kerja berkontribusi 49,2% (*R Square* 0,492), sedangkan kompensasi berkontribusi 46,6% (*R Square* 0,466). Kesimpulannya, baik lingkungan kerja maupun kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan di CV Prima Sinar Kalimas Jakarta.

KESIMPULAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Prima Kalimas Jakarta dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 30 responden.

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Prima Sinar Kalimas Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan t hitung untuk lingkungan kerja sebesar $2,522 > t$ tabel 2,052 dan signifikansi 0,018, serta t hitung

untuk kompensasi sebesar $2,177 > t$ tabel $2,052$ dengan signifikansi $0,038$. Selain itu, pengujian simultan menunjukkan f hitung sebesar $17,761 > f$ tabel $3,35$ dan signifikansi $0,000$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

- b. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) adalah $7,911$, yang menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai nol, kinerja karyawan adalah $7,911$. Koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,477$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,477$ ($47,7\%$). Koefisien kompensasi (X_2) sebesar $0,400$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam kompensasi meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,400$ (40%).
- c. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai R Square $0,492$ ($49,2\%$), sedangkan kompensasi (X_2) memiliki nilai R Square $0,466$ ($46,6\%$). Secara simultan, nilai R Square adalah $0,568$ ($56,8\%$), yang menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Prima Sinar Kalimas Jakarta.

DAFTAR REFERENSI

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Statistik Indonesia 2025* (Nomor katalog 1101001; Nomor publikasi 03200.25004). Badan Pusat Statistik.
- Firdaus, M., & Oetarjo, A. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Umsida Press.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (n.d.). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Putri, R., Paleni, H., & Nurhayati, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi di Universitas Bina Insan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.
- Ranti Suryani, H. E. Indiworo, & I. Indriasari. (2024). Pengaruh kompetensi karyawan, motivasi intrinsik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 262–276.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Siregar, E., Isabella, A. A., Kairupan, D. J., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Prambudi Utomo, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Zulfikar, R., Permata Sari, F., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Annisa, S., Budi Kusumawardhani, O., Mutiah, A., Indrakusuma Linggi, A., & Fadilah, H. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif (teori, metode dan praktik)*.