

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) merupakan anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang berdiri tanggal 9 Januari 2002 dan dibentuk sebagai hasil *Spin off* (pemisahan) unit usaha terminal Tanjung Perak anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero).

Inti kegiatan PT BJTI adalah mengelola layanan kepelabuhan, termasuk bongkar muat peti kemas domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya. Selain itu, PT BJTI juga bergerak dalam fungsi pendukung lainnya yang terkait dengan layanan pelabuhan, seperti layanan pergudangan konsolidasi peti kemas impor dan layanan koneksi peti kemas berpendingin.

Kompensasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan hasil kerja mereka, dimana kompensasi yang diberikan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ariandi (2014), kompensasi adalah semua imbalan yang diterima karyawan atas kerja kerasnya untuk perusahaan. Ketika karyawan merasa tercukupi dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk tetap mempertahankan kinerjanya dengan baik. Untuk menjaga perkembangan perusahaan, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia memberikan kesejahteraan berupa kompensasi yang mencukupi, seperti gaji pokok, THR, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, BPJS Jaminan hari tua/pensiun.

Lingkungan kerja yang terencana dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dapat mengarah pada penurunan produktivitas perusahaan. Menurut Ike Susanti dan Indriana Kristiawati (2019), jika karyawan puas dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan merasa nyaman dalam melakukan kegiatan, sehingga waktu yang digunakan akan menjadi lebih efektif.

Lingkungan kerja selalu menyangkut pada penciptaan suasana yang baik. Dalam mempertahankan suasana yang baik, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia menyediakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang memadai, seperti penciptaan ruang yang jauh dari kebisingan, pencahayaan yang cukup, keamanan yang terjaga, jauh dari intimidasi antar karyawan. PT Berlian Jasa Terminal Indonesia juga selalu memantau lingkungan kerja tersebut dengan melakukan pengecekan rutin tiap bulan.

Kinerja karyawan menjadi faktor kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hasil kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Robbins (2015), kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam mencapai hasil kerjanya sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan tersebut. Perusahaan akan selalu berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Dalam hal tersebut, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia mewujudkan SDM yang mampu mengelola perusahaan semaksimal mungkin dengan memberikan sumber daya yang mencukupi dan memadai.

4.1.2 Visi dan Misi PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

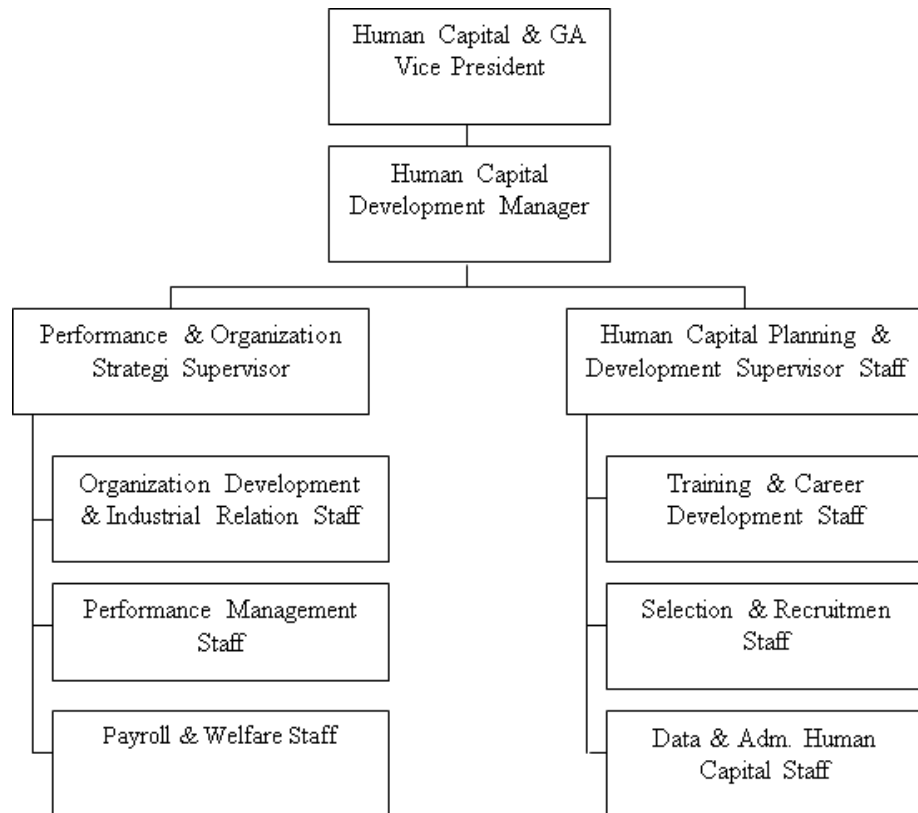
1. Visi

Sebagai mitra logistik yang meyakinkan dengan menghubungkan Indonesia menjadi penyedia solusi pelabuhan terbaik.

2. Misi

- a. Penyediaan dan pengelolaan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan yang sesuai.
- b. Penyediaan tenaga spesialis di bidang operasi terminal dan logistik.
- c. Menyediakan layanan logistik yang tepat waktu dan efisien.
- d. Mempromosikan pembangunan ekonomi negara dan meningkatkan keuntungan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber PT Berlian Jasa Terminal Indonesia 2023

Tanggung jawab dan tugas pokok dari struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Human Capital Development*

- a. Mengevaluasi kebijakan pengembangan dan tugas sesuai dengan struktur organisasi.
- b. Penyelenggaraan dan pengembangan pelatihan, pendampingan dan konsultasi, pengelolaan talenta terpadu, pusat penilaian dan karir.
- c. Merencanakan, mengatur, mengevaluasi dan mendiskusikan upaya perekrutan.
- d. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia secara individu.

2. *Performance & Organization Strategi Supervisor*

- a. Identifikasi keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Identifikasi hambatan dan penyelesaiannya melalui proses *monitoring, coaching, dan development*.
- c. Merencanakan, mendefinisikan, mengarahkan, mempromosikan, menganalisis dan mengevaluasi manajemen dan pengarsipan kantor yang efektif.

3. *Organization Development & Industrial Relation Staff*

- a. Meningkatkan efisiensi organisasi dengan mengikuti budaya dan nilai organisasi.
- b. Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
- c. Mengoptimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kontribusinya terhadap kemajuan organisasi.
- d. Menilai masalah dalam organisasi dan kemudian bertindak untuk menciptakan perubahan positif.
- e. Menyelaraskan perilaku orang-orang dengan strategi, struktur, proses dan tujuan organisasi.
- f. Membantu memajukan nilai-nilai organisasi.
- g. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan Perusahaan dan negara bagian.
- h. Menyelenggarakan pelatihan hubungan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan bagi semua pihak.
- i. Penyelesaian dan pencegahan perselisihan antar pegawai, manajemen, pegawai atau lembaga negara dll.
- j. Menindaklanjuti laporan pelanggaran peraturan perusahaan dengan bekerjasama dengan pihak terkait.
- k. Menyiapkan laporan kejadian yang lengkap.

4. *Performance Management Staff*

- a. Meningkatkan sistem komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan sesuai yang diharapkan.
- b. Menetapkan dasar untuk menentukan keputusan manajemen seperti kompensasi dan tunjangan karyawan, kenaikan gaji, struktur upah berbasis kinerja.
- c. Meningkatkan pengembangan diri dan kemajuan karyawan pada jenjang karir.

5. *Payroll & Welfare Staff*

- a. Menyiapkan slip gaji.
- b. Membuat laporan gaji.
- c. Mengendalikan segala hal yang berkaitan dengan izin kerja atau penyakit dan membayar kompensasi kepada mereka yang terlibat.

6. *Human Capital Planning & Development Supervisor*

- a. Membimbing karyawan baru perusahaan.
- b. Menyelenggarakan seminar tahunan.
- c. Merencanakan dan melaksanakan program pelatihan menggunakan teknik pengajaran.
- d. Merencanakan, mengalokasikan, melaksanakan, mempromosikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan kesejahteraan pribadi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

7. *Training & Career Development Staff*

- a. Melakukan pemantauan dan evaluasi penilaian kinerja individu staf, administrasi dan entri data pegawai.
- b. Merencanakan, mendefinisikan, mengarahkan, mempromosikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan dan kearsipan yang efektif.

8. *Selection & Recruitmen Staff*

- a. Melaksanakan proses rekrutmen karyawan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan "Prosedur Rekrutmen Karyawan".
- b. Mencari calon pekerja, memilah, dan menyeleksi surat lamaran serta melakukan tes psikologi.
- c. Menjadwalkan calon karyawan untuk mengawasi proses seleksi.
- d. Koordinasi dengan pengguna pada tahap selanjutnya proses seleksi dengan melakukan pemanggilan dan interview pengguna.
- e. Pemantauan dan evaluasi kompetensi karyawan.
- f. Melaksanakan program pengembangan, pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan.
- g. Mengoordinasikan kepada *trainer* internal mengenai jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan.
- h. Menyusun materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan.
- i. Meninjau dan mengevaluasi program pengembangan karyawan.
- j. Kelola kontrak antara perusahaan dan karyawan sesuai dengan aturan bisnis yang berlaku.

9. *Data & Adm. Human Capital Staff*

- a. Kegiatan administrasi dan entri data pegawai yang benar dan terkini.
- b. Melakukan fungsi akuntansi dasar.
- c. Merencanakan dan mengatur jalannya rapat atau konferensi.
- d. Mempersiapkan dan mendistribusikan notulen rapat kepada semua pihak yang memerlukannya.
- e. Menyimpan dokumen perusahaan baik dalam bentuk fisik atau digital.
- f. Menyusun dan menyerahkan dokumen yang diperlukan.
- g. Penyortiran dan berbagi surat.
- h. Mencari solusi dan menyelesaikan masalah administrasi, menganalisis data dan menyiapkan laporan.
- i. Menyimpan dan mengatur perlengkapan kantor.

- j. Mengkoordinasikan ruang kerja, komputer dan perlengkapan lainnya dengan departemen IT untuk karyawan baru.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

4.2.1 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasar pada jenis kelamin, jumlah responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	42%
2	Perempuan	29	58%
Total		50	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat bahwa 21 dari 50 orang yang menjawab adalah laki-laki dengan persentase 42% dan 29 orang perempuan dengan persentase 58%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

4.2.2 Kelompok Responden Menurut Usia

Berdasar pada tingkat usia, jumlah responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kelompok Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	29	58%
2	31-40	13	26%
3	41-50	6	12%
4	51-60	2	4%
Total		50	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat bahwa 29 orang memiliki usia 20-30 tahun dengan persentase 58%, 26 orang memiliki usia 31-40 tahun dengan persentase 26%, 6 orang memiliki usia 41-50 tahun dengan persentase 12% dan 2 orang memiliki usia 51-60 tahun dengan persentase 4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 58%.

4.2.3 Kelompok Responden Menurut Pendidikan

Berdasar pada tingkat pendidikan, jumlah responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SLTA	18	36%
2	DIPLOMA III	3	6%
3	S1	27	54%
4	S2	2	4%
Total		50	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat lulusan SMA/SLTA sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, DIPLOMA III sebanyak 3 orang dengan persentase 6%, S1 sebanyak 27 orang dengan persentase 54% dan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden paling banyak adalah S1 sebanyak 27 orang dengan persentase 54%.

4.2.4 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja

Berdasar pada masa kerja, jumlah responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Menurut Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	12	24%
2	5-10 tahun	28	56%
3	> 10 tahun	10	20%
Total		50	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat 12 orang dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dengan persentase 24%, 28 orang 5-10 tahun dengan persentase 56% dan 10 orang lebih dari 10 tahun dengan persentase 20%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden paling banyak adalah 5-10 tahun yang berjumlah 28 orang dengan persentase 56%.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan data kuesioner berupa frekuensi jumlah responden penilaian bentuk pernyataan. Pada penelitian ini terdapat 50 responden yang mendapatkan informasi tentang hubungan masing-masing variabel yang diteliti. Dengan demikian, dari data deskriptif tersebut masing-masing variabel tersedia dalam tabel berikut:

4.3.1 Variabel Kompensasi (X1)

Variabel kompensasi memiliki 6 pernyataan yang disajikan kepada responden. Berikut hasil responden untuk variabel kompensasi (X1) yaitu:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X1.1	5	31	12	1	1	50
		10%	62%	24%	2%	2%	100%
2	X1.2	13	32	4	1	0	50
		26%	64%	8%	2%	0%	100%
3	X1.3	12	30	7	1	0	50
		24%	60%	14%	2%	0%	100%
4	X1.4	25	21	3	0	1	50
		50%	42%	6%	0%	2%	100%
5	X1.5	24	19	6	1	0	50
		48%	38%	12%	2%	0%	100%
6	X1.6	24	20	5	1	0	50
		48%	40%	10%	2%	0%	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Dari hasil pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi (X1) adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan X1.1 “Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan ekonomi”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 12 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 24%, 31 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 62% dan 5 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 10%.

Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan kebutuhan ekonomi.

2. Pernyataan X1.2 “Saya menerima berbagai tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, Tunjangan hari tua/pensiun dan tunjangan yang diterima sesuai harapan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 32 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 64% dan 13 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 26%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan menerima berbagai tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, Tunjangan hari tua/pensiun dan tunjangan yang diterima sesuai harapan.
3. Pernyataan X1.3 “Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi yang saya miliki”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 7 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 14%, 30 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 60% dan 12 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 24%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi yang dimiliki karyawan tersebut.
4. Pernyataan X1.4 “Bonus yang diberikan sesuai ketika saya mencapai target Perusahaan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 3 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 6%, 21 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 42% dan 25 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 50%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa bonus yang diberikan sesuai ketika karyawan mencapai target perusahaan.
5. Pernyataan X1.5 “Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu jam lembur saya”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS

(Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 6 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 12%, 19 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 38% dan 24 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 48%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa bonus yang diberikan sebanding dengan waktu jam lembur.

6. Pernyataan X1.6 “Fasilitas (tempat parkir, musholla, seragam kerja, peralatan, dll) lengkap dan memadai”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 5 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 10%, 20 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 40% dan 24 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 48%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas (tempat parkir, musholla, seragam kerja, peralatan, dll) yang disediakan lengkap dan memadai.

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja memiliki 6 pernyataan yang disajikan kepada responden. Berikut hasil responden untuk variabel lingkungan kerja (X2) yaitu:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X2.1	31	15	4	0	0	50
		62%	30%	8%	0%	0%	100%
2	X2.2	27	21	1	0	1	50
		54%	42%	2%	0%	2%	100%
3	X2.3	10	33	4	1	2	50
		20%	66%	8%	2%	4%	100%
4	X2.4	26	21	2	0	1	50
		52%	42%	4%	0%	2%	100%
5	X2.5	30	15	5	0	0	50
		60%	30%	10%	0%	0%	100%
6	X2.6	14	29	6	1	0	50
		28%	58%	12%	2%	0%	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Dari hasil pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan X2.1 “Penerangan cahaya ditempat kerja sangat membantu pekerjaan saya”. Dapat dilihat bahwa terdapat 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 15 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 30% dan 31 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 62%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa penerangan cahaya ditempat kerja sangat membantu pekerjaan.
2. Pernyataan X2.2 “Perusahaan menjamin keamanan bagi karyawan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 1 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 2%, 21 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 42% dan 27 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 54%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan menjamin keamanan bagi karyawan.
3. Pernyataan X2.3 “Saya merasa aman dari intimidasi karyawan lain”. Dapat dilihat bahwa terdapat 2 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 4%, 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 33 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 66% dan 10 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 20%.Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan merasa aman dari intimidasi karyawan lain.
4. Pernyataan X2.4 “Suasana tenang di tempat kerja membuat saya konsentrasi dalam melaksanakan tugas”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 2 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 4%, 21

responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 42% dan 26 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 52%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa suasana tenang di tempat kerja membuat karyawan konsentrasi dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pernyataan X2.5 “Karyawan ikut menjaga kebersihan lingkungan kerja”. Dapat dilihat bahwa terdapat 5 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 10%, 15 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 30% dan 30 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 60%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan ikut menjaga kebersihan lingkungan kerja.
6. Pernyataan X2.6 “Temperatur ditempat kerja tidak mengganggu suhu tubuh saya”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 6 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 12%, 29 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 58% dan 14 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 28%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa temperatur ditempat kerja tidak mengganggu suhu tubuh para karyawan.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki 8 pernyataan yang disajikan kepada responden. Berikut hasil responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) yaitu:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Y.1	21	26	2	0	1	50
		42%	52%	4%	0%	2%	100%
2	Y.2	28	20	1	1	0	50
		56%	40%	2%	2%	0%	100%

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
3	Y.3	28	18	4	0	0	50
		56%	36%	8%	0%	0%	100%
4	Y.4	28	18	3	1	0	50
		56%	36%	6%	2%	0%	100%
5	Y.5	29	17	3	0	1	50
		58%	34%	6%	0%	2%	100%
6	Y.6	27	21	1	0	1	50
		54%	42%	2%	0%	2%	100%
7	Y.7	20	25	4	1	0	50
		40%	50%	8%	2%	0%	100%
8	Y.8	21	26	2	0	1	50
		42%	52%	4%	0%	2%	100%

Sumber data primer diolah (2023)

Dari hasil pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan Y.1 " Saya menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti". Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 2 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 4%, 26 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 52% dan 21 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 42%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti.
2. Pernyataan Y.2 "Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja". Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 1 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 2%, 20 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 40% dan 28 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 56%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.

3. Pernyataan Y.3 “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan“. Dapat dilihat bahwa terdapat 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 18 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 36% dan 28 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 56%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai target yang ditetapkan.
4. Pernyataan Y.4 “Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai deadline yang ditentukan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 3 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 6%, 18 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 36% dan 28 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 56%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai deadline yang ditentukan.
5. Pernyataan Y.5 “Saya datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 3 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 6%, 17 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 34% dan 29 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 58%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja.
6. Pernyataan Y.6 “Saya selalu mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan Perusahaan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 1 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 2%, 21 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 42% dan 27 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 54%.

Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan.

7. Pernyataan Y.7 “Saya mampu membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan TS (Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 4 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 8%, 25 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 50% dan 20 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 40%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan.
8. Pernyataan Y.8 “Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja”. Dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan persentase 2%, 2 responden menyatakan KS (Kurang Setuju) dengan persentase 4%, 26 responden menyatakan S (Setuju) dengan persentase 52% dan 21 responden menyatakan SS (Sangat Setuju) dengan persentase 42%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan menghargai pendapat sesama rekan kerja.

4.1 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atau validitas setiap pernyataan dalam kuesioner dengan melihat rhitung dan rtabel setiap pernyataan dengan mengolah data menggunakan program SPSS. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Untuk degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Dalam hal ini df dapat dihitung dengan $50 - 2 = 48$ dengan $\alpha 0,05$ maka rtabel 0,284. Setiap item pernyataan dinyatakan valid jika lebih besar dari 0,284.

a. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,424	0,284	VALID
X1.2	0,542	0,284	VALID
X1.3	0,598	0,284	VALID
X1.4	0,761	0,284	VALID
X1.5	0,652	0,284	VALID
X1.6	0,651	0,284	VALID

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel 0,284.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,646	0,284	VALID
X2.2	0,703	0,284	VALID
X2.3	0,636	0,284	VALID
X2.4	0,858	0,284	VALID
X2.5	0,647	0,284	VALID
X2.6	0,462	0,284	VALID

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel 0,284.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,824	0,284	VALID
Y2	0,878	0,284	VALID
Y3	0,680	0,284	VALID
Y4	0,859	0,284	VALID
Y5	0,832	0,284	VALID
Y6	0,826	0,284	VALID
Y7	0,747	0,284	VALID
Y8	0,746	0,284	VALID

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel 0,284.

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas diatas menyatakan keseluruhan dari pernyataan masing-masing variabel dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki rhitung lebih besar dari rtabel 0,284.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji (reliabel) suatu pernyataan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* pada tiap variabel melalui program SPSS. Hasil pengujian bisa dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Maholtra, 2016). Hasil reliabilitas tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,656	0,6	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,739	0,6	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,6	RELIABEL

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,6 maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64248500
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.067
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.086

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Dari tabel 4.12 terlihat pada Asymp. Sig. memiliki nilai 0,086 yang artinya data tersebut berdistribusi normal karena nilai 0,086 lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolonieritas

Dilakukan untuk menguji apakah menemukan korelasi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Adanya multikolonieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance* dengan ketentuan adalah jika nilai tolerance > 0,10 berarti tidak terjadi multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai tolerance < 0,10 berarti terjadi multikolonieritas.

Jika nilai VIF $< 10,00$ berarti tidak terjadi multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF $> 10,00$ berarti terjadi multikolonieritas. Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas

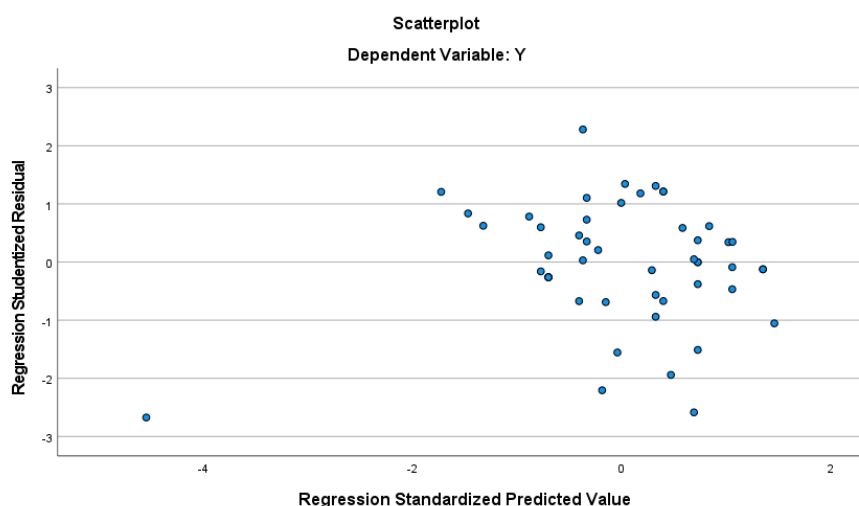
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	.784	1.275
LINGKUNGAN KERJA	.784	1.275

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Maka disimpulkan masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terbentuk masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Dari gambar 4.4 memperlihatkan titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun

di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dinyatakan tidak terbentuk heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Linieritas

Dilakukan untuk membuktikan apakah kedua variabel tersebut memiliki korelasi linear signifikan atau tidak. Dalam hal korelasi yang baik, harus ada hubungan linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Timotius Febry dan Teofilus, 2020). Dengan ketentuan adalah jika nilai linearitas sig > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, dan jika nilai linearitas sig < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil uji linieritas:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Linierity	Sig.
Y*X1	.577
Y*X2	.252

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Pada tabel 4.14 menunjukkan nilai sig. pada variabel independen X1 sebesar 0,577 lebih besar dari 0,05 dan X2 sebesar 0,252 lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel independen berhubungan secara linier terhadap variabel dependen.

4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dilakukan untuk membuktikan sejauh mana korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil analisis regresi menggunakan SPSS:

Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.216	3.183		4.466	.001
X1	.466	.142	.231	3.293	.002
X2	1.456	.133	.766	10.933	.000

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,216 + 0,466 X_1 + 1,456 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 14,216 menyatakan besarnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,216 jika kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah konstan. Jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 14,216.
2. Nilai koefisien kompensasi (β_1) sebesar 0,466 menyatakan jika variabel kompensasi meningkat satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,466. Dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena koefisiennya bernilai positif.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) sebesar 1,456 menyatakan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,456. Dan lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena koefisiennya bernilai positif.

4.4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perumusan hipotesis untuk uji t adalah:

a. $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$ Atau

H_0 : Variabel bebas Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_1 : Variabel bebas Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_0 : Variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_2 : Variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

- b. Jika nilai signifikansi variabel bebas pada uji sig < 0,05 atau t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh X terhadap Y. jika nilai t sig > 0,05 atau t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- c. T-tabel = $t(a/2; n-k-1)$
 = 0,05/2; 50-2-1
 = 0,025; 47
 = 2.011

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.216	3.183		4.466	.001
X1	.466	.142	.231	3.293	.002
X2	1.456	.133	.766	10.933	.000

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,293 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0

ditolak, sehingga variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

- 2) Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 10,933 lebih besar dari t-tabel 2,011 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

2. Uji Simultan (F)

Digunakan untuk membuktikan apakah variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y). Perumusan hipotesis untuk uji t adalah:

a. $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$ Atau

H_0 : seluruh variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

H_3 : seluruh variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

- b. Jika nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05 atau F-hitung > F-tabel maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai sig > 0,05 atau F-hitung < F-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

c. F-tabel = k; n-k
 = 2; 50-2
 = 2; 48
 = 3.19

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1603.834	2	801.917	132.993	.000 ^b
Residual	283.400	47	6.030		
Total	1887.234	49			

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 132,993 lebih besar dari f-tabel 3,19 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi pada variabel independent. Nilai R^2 mendekati 1 artinya variabel bebas dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.843	2.456

Sumber data primer diolah melalui SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil R sebesar 0,922 lebih besar dari 0,5 artinya korelasi kinerja karyawan dengan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah kuat. Hasil Adjusted R Square adalah 0,843 atau 84,3% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan

sisanya sebesar 15,7% (100%-84,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4.5 Pembahasan

Permasalahan pada kompensasi dan lingkungan kerja penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan yang terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat didukung oleh hasil pengujian dengan nilai signifikan $F_{hitung} 132,993 > F_{tabel} 3,19$ dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ artinya secara keseluruhan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berkorelasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan hipotesis ke 3 terbukti kebenarannya yakni variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan regresi linier berganda untuk uji t menghasilkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas sebesar 3,293 untuk kompensasi (X1) dan 10,933 untuk lingkungan kerja (X2). Artinya kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berhubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa korelasi dari masing-masing variabel bebas bersifat positif atau searah, dan nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa setiap variabel bebas berhubungan negatif atau berlawanan.

4.5.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan (H_1) membuktikan “kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)” dan H_1 dapat diterima karena variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yang membuktikan nilai t-hitung sebesar $3,293 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,002 < \alpha 0,005$.

Hasil penelitian ini sepadan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang Sugiarti (2020) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet” dengan hasil yang menjelaskan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan (H_2) membuktikan “lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)” dan H_2 dapat diterima karena variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 4.16 yang membuktikan nilai t-hitung sebesar $10,933 > t\text{-tabel } 2,011$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$.

Hasil penelitian ini sepadan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deflin Tresye Nanulaitta (2018) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon” dengan hasil yang menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F pada tabel 4.17 membuktikan nilai f-hitung sebesar $132,993 > f\text{-tabel } 3,19$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F membuktikan (H_3) diterima karena kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut didukung dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,922 yang membuktikan ada korelasi sangat kuat (antara 0,8 - 0,999) dari hubungan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,850 yang membuktikan proporsi pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 84,3%. Berdasarkan koefisien regresi tiap variabel independen dapat disimpulkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja keduanya berpengaruh.