

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ MINAS

Ike Febriani

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : ikefebriani08@gmail.com

diterima: 11/10/2024; direvisi: 06/11/2024; diterbitkan: 31/12/2024

Abstract: The aim of this research is to find out whether the device area, device compliance, and rewards affect the device capacity. The simple random sampling approach was used in this exploration, and the sample consisted of 82 clients working from PT. Berkat Karunia Phala Minas. Descriptive and quantitative data analysis were used in this research. Multiple linear regression equations were used as the analysis strategy, and SPSS V.22 application was used to process the evidence. The findings showed that the device area, device compliance, and rewards both segmentally and simultaneously affected the client's capacity. This was then proven by the R2 value of 0.720, which showed that the device area, device compliance, and rewards affected 72% of the capacity.

Keywords: *Device Area, Device Compliance, Rewards Affected, Capacity.*

PENDAHULUAN

Kawasan usaha dagang yang terus berubah, yang mencakup pergeseran teknologi, garis haluan, dan perniagaan yang berimpak pada saingan pabrik secara umum, menghadirkan penyakit yang rumit bagi usaha dagang saat ini. Kapasitas dan derajat buatan maskapai dapat menurun jika tidak dapat menyesuaikan diri dengan dinamika ini, yang pada akhirnya akan merugikan kapasitasnya untuk bersaing di pasar. Agar berhasil mencapai haluan organisasi, administrator maskapai diharapkan dapat merencanakan dan mempersiapkan staf mereka untuk menghadapi kesulitan kesenjangan ini dengan membangun kawasan gawai yang positif, menggalakkan kepatuhan gawai yang ketat, dan menawarkan imbalab yang lurus.

Salah satu taktik yang berkontribusi menanjak kepada peningkatan penampilan gawai ialah kepatuhan gawai. Selain menjamin kontan mematuhi pedoman kongsi, galakan yang ketat juga menumbuhkan budaya tempat giat yang lebih produktif dan sukses. Riset melihatkan bahwa penampilan gawai

dipengaruhi secara elok oleh kepatuhan gawai, dengan tingkat patuh yang lebih tinggi menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan rakitan gawai yang lebih baik. Kepatuhan operasi menjadi perhatian khusus di PT Berkat Karunia Phala sebab, menurut salinan tidak masuk gawai selama lima tahun itu, terjadi peningkatan tidak masuk yang menampakkan kurangnya kepatuhan gawai. Bagan satu (1), yang menampilkan jumlah tidak masuk gawai dari tempo 2019-2023, memberikan informasi lebih lanjut tentang salinan ini.

Tabel 1
Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Total Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan/Tahun	Jumlah Absensi Pengawai/Tahun	Persentase (%) Jumlah Absensi Karyawan
2019	360	250	90.000	3,200	3.6%
2020	375	250	93,750	3,700	3.9%
2021	400	250	100,000	4,300	4.3%
2022	425	250	106,250	4,900	4.6%
2023	450	250	112,500	5,400	4.8%

Sumber Data: PT. Berkat Karunia Phala Minas, 2024.

Faktor penting lain yang mencekam penampilan kontan yaitu kawasan gawai yang positif. Kawasan fisik, fasilitas, pemberian, dan interaksi manusia yang membentuk kesaktian gawai dapat meningkatkan antusiasme dan kenyamanan kontan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesuburan. Telah ditemukan bahwa kawasan gawai yang positif sangat meningkatkan capaian kapasitas kontan dengan menumbuhkan kesaktian yang mendorong kerja sama dan inventivitas. Penampilan operasi juga dipengaruhi oleh sebab di tempat kerja, khususnya yang berkaitan dengan kenyamanan dan pemberian, menurut pengamatan yang dimaksudkan di PT Berkas Karunia Phala. Bayaran yang layak ialah komponen resep dalam mendorong kontan untuk menghasilkan operasi yang lebih baik, selain kesaktian operasi dan kepatuhan.

Selain meningkatkan motivasi, upah yang lurus dan layak menumbuhkan pengorbanan gawai terhadap fungsionaris. Mereka melihat bahwa pe operasi yang dibayar berasaskan penampilan dan usaha mereka cenderung lebih berdedikasi dan terdorong untuk terus menjadi elok. Salinan dari perangkuman kapasitas gawai PT Berkas Karunia Phala selama tempo 2019 – 2023 menampilkan kecenderungan menurun, yang mungkin difaktorkan oleh kebijakan bayaran maskapai yang kurang ideal dan kesaktian gawai yang mendukung. Bagan dua (2) di bawah ini menampilkan wawasan tambahan tentang hal ini:

Tabel 2
Penilaian Kinerja Karyawan

Keterangan	Target Kinerja	2019	2020	2021	2022	2023
Civil & Electrical	100%	89%	87%	85%	82%	81%
Piping	100%	92%	91%	87%	85%	83%
Crane	100%	86%	87%	80%	81%	81%
Scaffolding	100%	85%	80%	80%	80%	80%
Kinerja Karyawan		88%	86%	83%	82%	81%

Sumber Data: PT. Berkas Karunia Phala Minas, 2024.

Pada bagan berikut ini menampilkan bahwa PT. Berkas Karunia Phala mengalami pemburuan tajam dalam capaian kapasitas gawai setiap tahunnya. Nilai penampilan cenderung pada tahun 2019 masih berada di nomor 88%, namun pada tempo 2023 jatuh hingga 81%. peranguhan yang tidak sesuai dengan bidikan tersebut semakin menampilkan adanya kesulitan yang kronis. Penurunan ini melihat adanya prablem sungguh-sungguh terkait kepatuhan di tempat gawai, kawasan gawai, dan praktik penggajian yang tidak memadai. Melihat kondisi ini, semakin jelas terlihat bahwa kongsi bisnis membutuhkan rencana pengelokkan yang merata untuk membalikkan tren kapasitas.

Penyelidikan sebelumnya itu mendukung gagasan bahwa kesaktian gawai yang mendukung, kepatuhan yang mepet, dan bayaran yang lurus semuanya secara berkesinambungan menaikkan penampilan kontan. Misalnya, pengamatan ini melihat bagaimana suasana giat dan kejuruan yang dipadukan menaikkan capaian kontan, khususnya di bidang perakitan. Ini menyiratkan bahwa kongsi bisnis dapat berbuat lebih banyak dengan membuat kejelasan yang terukur terkait ketiga sebab ini. Mengingat pemerosotan kemampuan selama lima tahun terakhir, penyelidikan ini menyoroti kesenjangan pengetahuan mengenai bagaimana ketiga konstituen ini dapat diterapkan secara

sama-sama untuk memberikan capaian elok di perkongsian konstruksi seperti PT Berkat Karunia Phala.

Penyelidikan ini berhaluan untuk menyelidiki lebih lanjut bagaimana kawasan operasi, kepatuhan operasi, dan imbalan memengaruhi penampilan kontan di PT Berkat Karunia Phala Minas, berasaskan kesenjangan penyelidikan. Diharapkan observasi ini akan memberikan anggapan pikiran bermanfaat bagi kongsi yang ingin memaksimumkan ketiga elemen-elemen ini untuk menaikkan penampilan gawai dan mencapai haluan kongsi dagang dengan lebih sukses dan efisien efektif. Penyelidik tertarik untuk melaksanakan pengobservasian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkat Karunia Phala Minas" mengingat kesenjangan pengamatan dan latar belakang tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja (X₁)

Segala sesuatu di sekitar gawai yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dianggap sebagai kawasan operasi. Ukuran lingkungan ditunjukkan di bawah ini.

1. Suasana kerja
2. Fasilitas kerja
3. Hubungan antar karyawan
4. Hubungan dengan pimpinan

Disiplin Kerja (X₂)

Etos gawai yang kuat mendorong terciptanya tempat operasi yang lebih terstruktur dan rapi, yang pada akhirnya meningkatkan keunggulan kontan. Hal ini menampakkan sejauh mana kepatuhan gawai.

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
4. Waskat (pengawasan)
5. Sanksi hukum

6. Ketegasan

Kompensasi (X₃)

Jenis pengakuan yang diterima kontan sebagai imbalan atas kemampuan mereka, baik berupa uang maupun non-uang. Ukurannya ialah sebagai berikut.

1. Gaji pokok
2. Tunjangan
3. Bonus & insentif

Kinerja (Y)

Hasil yang dicapai oleh kontan ketika melaksanakan fungsinya dalam jangka tempo tertentu dan sesuai dengan otoritas dan tanggungan beban yang diberikan oleh kepadanya. Inilah pengukurannya.

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi
6. Budaya organisasi
7. Lingkungan kerja

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Kontan PT. Berkat Karunia Phala Minas berasaskan acuan fakta eksemplar. Fokus penyelidikan yaitu: kawasan gawai, kepatuhan gawai, imbalan, dan kapasitas gawai.

Populasi dan Sampel

Diketahui banyak kontan PT. Berkat Karunia Phala Minas adalah 450 orang. Kemudian diambil contoh sejumlah 82 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Memakai jenis sampling berimbang dilakukan dengan cara memilih wakil dari setiap kelompok dalam komunitas.

Jenis dan Sumber Data

Bahan perhitungan merupakan keterangan yang difungsikan dalam ulasan tersebut. Artinya, informasi yang dikumpulkan berupa angka yang dapat

dihitung. Informasi tersebut juga dikumpulkan dengan menghitung jawaban responden terhadap tanggapan yang terpaut dengan problem yang diselidiki. Data primer berasal langsung kepada klien dan data sekunder berasal oleh buku, struktur organisasi, dan responden.

Teknik Pengumpulan Data

Review ini, polling disampaikan secara langsung kepada kontan PT. Berkat Karunia Phala Minas.

Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Komponen penyelidikan di operasionalkan lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja kontan.

Analisis Data

Bahan dalam penelitian ini diselidiki menggunakan teknik kupasan deskriptif kuantitatif. Aplikasi SPSS 22 kemudian digunakan untuk penanganan informasi dan komputasi. Penyelidikan ini menggunakan alat dan cara untuk analisis data yang tercantum di bawah ini. Pengujian instrumen data penilaian menggabungkan uji keaslian dan uji jaminan. Uji kewajaran, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji gabungan digunakan dalam menguji anggapan konvensional. Berbagai pemeriksaan relaps langsung digunakan dalam pengujian pemeriksaan informasi. Dalam pengujian spekulasi, digunakan uji setengah, uji serentak, dan uji koefisien jaminan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pelapor yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang (75,6%) dan perempuan sebanyak 20 orang (24,4%). Dapat ditetapkan bahwa kebanyakan kontan PT. Berkat Karunia Phala yang melakukan bergawai adalah laki-laki.

Usia pelapor yang berusia <30 tahun sebanyak 34 orang (36,5%), usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang (21,9%), dan usia >41 tahun sebanyak 34 orang (41,4%). Mayoritas kontan PT. Berkat Karunia Phala berusia >41 tahun.

Pendidikan, dengan 57 orang (69,5%) terdaftar di SMA dan 25 orang (30,4%) terdaftar di program sarjana. Kebanyakan kontan yang bergawai dari PT. Berkat Karunia Phala memiliki tamatan SMA, hal ini dapat disimpulkan.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Skala interval dipakai untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh pelapor berdasarkan faktor kawasan gawai.

Tabel 3
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Tanggapan					Skor
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X1.1	33	48	1	0	0	4,41
X1.2	23	57	2	0	0	4,26
X1.3	19	62	1	0	0	4,23
X1.4	20	57	5	0	0	4,19
X1.5	30	52	0	0	0	4,38
X1.6	25	56	1	0	0	4,30
X1.7	6	39	37	0	0	3,60
Rata-rata skor						4,19

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Dengan ponten 4,19, rata-rata reaksi klien terhadap faktor kawasan gawai masuk dalam kelompok positif, sesuai bagan di atas. Enam dari tujuh pengukuran faktor kawasan gawai yang disebutkan memiliki nilai lebih tinggi dari skor rata-rata, sementara satu ukuran komunikasi antar karyawan di PT Berkat Karunia Phala Minas masih buruk. kapasitas gawai sangat dipengaruhi oleh keadaan kawasan operasional. kontan akan lebih tenang dan produktif dalam beroperasi jika

kesaktiannya lebih baik. Selain itu, kontan diizinkan untuk mencapai potensi penuh mereka untuk kesuksesan jangka panjang fungsionaris daripada hanya menerima kenaikan imbalan. Setiap kontan harus memberikan kontribusi langsung jika kesaktian yang ramah dan nyaman ingin dicapai dalam praktik.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Skala interval dipakai untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh pelapor berdasarkan faktor kepatuhan gawai.

Tabel 4
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Tanggapan					Skor
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X2.1	28	36	18	0	0	4,12
X2.2	10	40	23	9	0	3,60
X2.3	20	38	24	0	0	3,94
X2.4	9	38	26	9	0	3,55
X2.5	8	36	30	8	0	3,51
X2.6	30	50	2	0	0	4,05
X2.7	25	50	7	0	0	4,00
Rata-rata skor						3,74

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Rata-rata skor klien pada ukuran kepatuhan gawai sebanyak 3,74 termasuk dalam kategori baik, sesuai dengan bagan di atas. Rasa ketaatan dan kesesuaian terhadap tanggung jawab yang dimiliki seseorang merupakan bentuk ketaatan. Kewibawaan dan kepatuhan ini saling berkaitan erat. Kepatuhan akan lenyap apabila keteraturan tidak dijalankan dengan baik. Oleh karena itu, seorang yang memiliki pengawasan harus mampu mematuhi dirinya sendiri agar dapat mempertanggungjawabkan operasionalnya sesuai dengan

kewenangannya. Bersaskan beberapa pengertian-pengertian yang diberikan oleh para pedoman itu, maka penyelidik mengkesimpulkan bahwa kepatuhan ialah suatu perilaku yang perlu ditanamkan dalam diri seseorang agar dapat menghasilkan kapasitas yang baik dalam melaksanakan penampilan di manapun termasuk di PT Berkat Karunia Phala Minas.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Skala interval dipakai untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh pelapor berdasarkan faktor kompensasi.

Tabel 5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Pernyataan	Tanggapan					Skor
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X3.1	20	52	10	0	0	4,25
X3.2	10	50	22	0	0	3,95
X3.3	20	38	24	0	0	3,94
X3.4	30	47	5	0	0	3,70
X3.5	16	36	36	0	0	3,60
X3.6	20	52	10	0	0	3,66
X3.7	22	48	12	0	0	3,60
Rata-rata skor						3,90

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Dengan ponten 3,90, rata-rata reaksi klien terhadap pengukuran imbalan masuk dalam kategori baik, sesuai bagan 3 di atas. Upaya organisasi untuk mempertahankan SDM menampakkan pada skema pembayaran imbalan kontan PT Berkat Karunia Phala Minas. Besar kemungkinan kongsi bisnis pada akhirnya akan kehilangan SDM terbaiknya jika tidak fokus pada remunerasi kontan. Ada sejumlah aspek yang memengaruhi rencana imbalan yang ditawarkan kongsi bisnis kepada gawainya, yang membuat

perkumpulan mana pun sulit menerapkan rencana imbalan kontan yang akan meningkatkan produktif kontan.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Skala interval dipakai untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh pelapor berdasarkan faktor kinerja.

Tabel 6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

Pernyataan	Tanggapan					Skor
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Y.1	11	44	26	1	0	3,78
Y.2	10	37	30	5	0	3,61
Y.3	14	39	21	8	0	3,70
Y.4	8	30	29	16	0	3,32
Y.5	3	34	34	1	0	3,32
Y.6	7	41	27	7	0	3,56
Y.7	6	34	32	10	0	3,41
Rata-rata Skor						3,52

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Bagan tersebut menampilkan bahwa klien memberikan respon yang elok terhadap ukuran kapasitas gawai PT Berkat Karunia Phala Minas dengan ponten 3,52. Kongsida dapat memperhatikan elemen-elemen yang mempengaruhi kapasitas kontan seperti pemberian motivasi dan pengawasan terhadap kepatuhan kontan yang sangat diharapkan oleh kongsida dalam hal pencapaian haluan fungsionaris baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang untuk mengakhiri haluan operasi di PT Berkat Karunia Phala Minas. Hal tersebut akan membantu menjaga penampilan kontan yang terkadang mengalami penurunan karena kejenuhan, kelelahan, kejenuhan, stres kerja, dan faktor lainnya.

Hasil Uji Validitas

Asumsi bahwa nilai yang ditentukan adalah r bagan menunjukkan bahwa instruksi yang digunakan dalam pernyataan ini valid, dan instrumen pengujian dikatakan substansial.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,718	Valid
		X1.2	0,859	Valid
		X1.3	0,627	Valid
		X1.4	0,796	Valid
		X1.5	0,702	Valid
		X1.6	0,592	Valid
		X1.7	0,654	Valid
2.	Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,773	Valid
		X2.2	0,711	Valid
		X2.3	0,732	Valid
		X2.4	0,755	Valid
		X2.5	0,666	Valid
		X2.6	0,444	Valid
		X2.7	0,679	Valid
3.	Kompensasi (X3)	X3.1	0,749	Valid
		X3.2	0,856	Valid
		X3.3	0,822	Valid
		X3.4	0,744	Valid
		X3.5	0,720	Valid
		X3.6	0,610	Valid
		X3.7	0,520	Valid
4.	Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,812	Valid
		Y2	0,893	Valid
		Y3	0,891	Valid
		Y4	0,491	Valid
		Y5	0,877	Valid
		Y6	0,666	Valid
		Y7	0,554	Valid

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Seperti yang dapat diamati dari uraian bagan di atas, kadar r bagan untuk setiap indikator lebih besar dari nilai r bagan. Dengan demikian, indikator dan survei yang digunakan absah.

Hasil Uji Reliabilitas

Apabila nilai CA lebih > mulai 0,60, maka kadar uji reliabilitas dianggap kuat. Berikut ini adalah hasil ujinya.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0,813	0,60	Reliable
2	Disiplin kerja (X2)	0,775	0,60	Reliable
3	Kompensasi (X3)	0,833	0,60	Reliable
4	Kinerja karyawan (Y)	0,832	0,60	Reliable

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Dapat dikatakan benar karena nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,60 lebih tinggi dari ketentuan yang terlihat pada hasil pengujian.

Hasil Uji Normalitas

Makna mula hasil uji kewajaran adalah untuk menentukan apakah informasi tersebut sering dibagikan. Informasi pemeriksaan biasanya digunakan dengan asumsi bahwa informasi tersebut mencakup semua aspek.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.0432187
	Std. Deviation	.60000840
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.079
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Normalitas mendapatkan hasil Asymp.Sig 0,200 yang maksudnya $> 0,05$ maka dapat diambil keterangan bahwa informasi tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Dimanfaatkan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara pertimbangan lepas dengan model backslide yang cepat.

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.386	2.100		4.46	.000		
	Lingkungan Kerja	.089	.063	.102	1.385	.002	.703	1.423
	Disiplin Kerja	.204	.091	.337	2.244	.029	.803	1.245
	Kompensasi	.035	.072	.070	.481	.633	.846	1.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Berlandaskan hasil percobaan dapat dilihat kadar resistansi $> 0,01$ dan kadar VIF < 10 . Hasilnya, tidak ada korelasi antara hasil eksperimen dan faktor bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai hasil bahwa tidak ada efek samping dari heteroskedastisitas apabila terdapat distribusi fokus bergelombang.

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error			Beta		Tolerance VIF
1	(Constant)	3.038	.995	3.052	.004			
	Lingkungan Kerja	-.028	.032	-.141	.853	.398	.703	1.423
	Disiplin Kerja	-.045	.043	-.163	.874	.297	.803	1.245
	Kompensasi	-.016	.034	-.071	.469	.641	.846	1.182

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Menjelaskan kedua elemen-elemen bebas memiliki nilai $sig > 0,05$, Hasilnya, model investigasi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Berganda

Digunakan untuk menguji kuatnya hubungan antar faktor bawahan terutama variabel Y terhadap X.

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.386	2.100		4.469	.000
	Lingkungan Kerja	.089	.063	.102	1.385	.002
	Disiplin Kerja	.204	.091	.337	2.244	.029
	Kompensasi	.035	.072	.070	.481	.633

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Nilai constanta (a) sebesar 9.386, mengandung arti bahwa nilai konsisten Y sebesar 9.386. Nilai (b1) 0,102 and nilai (b2) 0,337, ponten (b3) 0,700 dengan demikian menyatakan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh positif terhadap Y.

Hasil Uji t (Parsial)

Dilakukan analisis faktor bebas secara fundamental mempengaruhi variabel terikat sampai batas tertentu jika t-jumlah $>$ dari t-bagan dan kadar signifikansi tidak sama atau sama dengan 0,05.

Tabel 13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.469	.000
	Lingkungan Kerja	1.385	.002
	Disiplin Kerja	2.244	.029
	Kompensasi	1.481	.633

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Efek uji t X^1 and X^2 , X^3 diketahui and diperoleh nilai t jumlah 1,385, 2,244 dan 1,481 dan nilai sig. 0,000-0,029 $<$ 0,05 yang artinya faktor segmental berdampak secara serentak.

Hasil Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menentukan makna pengaruh faktor otonom, antara X terhadap Y.

Tabel 14
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.105	3	3.702	2.371	.045 ^b
Residual	74.952	48	1.562		
Total	86.058	51			

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

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Seperti yang ditampilkan dalam hasil informasi tabel Anova pada tabel di atas, dapat dipahami bahwa 2,371 $>$ 0,05. Ini menyiratkan bahwa pada saat yang sama faktor X^1 dan X^2 , dan X^3 memengaruhi Y.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Langkah terakhir dalam penyelidikan kuantitatif adalah pemeriksaan ini, yang menentukan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dan seberapa besar dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan bagian dari penyelidikan ini.

Tabel 15
Hasil Uji R^2

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.469	.000
	Lingkungan Kerja	1.385	.002
	Disiplin Kerja	2.244	.029
	Kompensasi	1.481	.633
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber Data: Data Olahan, 2024.

Cenderung terlihat bahwa angka 0,720, hal ini sebenarnya bermaksud bahwa hubungan antara faktor bebas dan faktor dependen dalam pemaknaan adalah 72%, sedangkan lebihnya adalah karena komponen lain yang dikecualikan dari model pengujian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pemeriksaan penanda kawasan gawai yang meliputi tujuh kriteria atau penunjuk ialah sebagai berikut: komunikasi, dukungan rekan kontan, kondisi gawai yang nyaman, kondisi gawai yang aman, dan fasilitas pendukung yang baik. Enam dari tujuh indikasi penunjuk kawasan gawai di atas memiliki nilai lebih tinggi dari ponten rata-rata, namun satu indeks yaitu komunikasi antar kontan PT Berkat Karunia Phala Minas masih rendah.

Perolehan pemeriksaan penunjuk kepatuhan yang meliputi tujuh pengukuran meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jadwal gawai, kepatuhan terhadap aturan dan standar, perhatian, etika dan nilai, serta

penyelesaian tugas tepat waktu. Bekerja dengan acuan gawai dan tingkat perhatian ialah penunjuk dengan ponten terendah dari ketujuh penunjuk itu.

Upah berdasarkan tenaga gawai, gaji pokok, bonus, insentif, penghargaan, kontribusi, dan tunjangan ialah tujuh ukuran yang termasuk dalam analisis penanda imbalan. Dari ketujuh petunjuk itu, insentif dan kontribusi mendapat nilai terendah. Sasaran gawai, hasil gawai, ketepatan waktu, efektivitas, manajemen waktu, hubungan dengan rekan gawai, dan kerajinan ialah hasil pengamatan penanda operasi yang mencakup tujuh petunjuk. Bekerja dengan sukses dan manajemen waktu ialah dua penanda yang memperoleh nilai terendah dari tujuh petunjuk yang saat ini digunakan.

Saran

PT Berkat Karunia Phala Minas

Agar para kontan mengetahui capaian hasil gawai, maka kami harus lebih gencar melaksanakan pekerjaan.

Akademis

Masukan mengenai komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pada FEB Unilak khususnya program studi manajemen SDM.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penyelidikan yang lebih menyeluruh disarankan untuk akademisi masa depan karena tampaknya lingkungan, disiplin, and kompensasi memengaruhi kinerja kontan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, 2018, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, PT Buku Seru.
- Astuti D, Rianto MR. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan. 2023;1(2).
doi:10.20961/evokasi.v1i2.529.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hadiyati, 2015, *Pengantar Bisnis*, Pekanbaru, CV Karya Nofa.
- Hafidzi MK, Zen A, Alamsyah FA, Tonda F, Oktarina L. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. 2023;4(6).
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cekatakan Ke Empat Belas*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurmansyah, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press.
- Nurmansyah, 2017, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press.
- Nurmansyah, 2019, *Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan*, Pekanbaru, Unilak Press.
- Nurmansyah, 2023, *Metodologi Riset Manajemen Bisnis*, Pekanbaru, Unilak Press.
- Pittaloka J, FoEh JEJH. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. 2023;5(3). doi:10.38035/jmpis.v5i3.1892.
- Robbins, Stephen P, 2016, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Indeks.
- Setiawan J, Fauzi A, Khofifah K, Salsabila N, Ariansyah M, Fakhri MR. *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi*. Jurnal Ilmu Multidisiplin. 2023;1(3).
- Siagian, Sondan P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Supriyadi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CV Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja – Edisi Revisi*, Depok, PT. Raja Grafindo Persada.