



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI :10.32493/jiim.v4i3.58140

Article info : *Received*: 27 Jan 2026 *Revised* : 4 Feb 2026 *Accepted*: 4 Feb 2026

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada (PT Rezeki Berkah Selalu di Tangerang Selatan).

Dede Iyan Supriatna¹, Umi Rusilowati², Mukhlis Catio³.

PT Rezeki Berkah Selalu¹

Universitas Pamulang^{2,3}

Dedeiyansupriatna@gmail.com¹, dosen00061@unpam.ac.id²,
dosen01904@unpam.ac.id³

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Berkah Selalu di Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, populasi yang ada sebanyak 200 orang dengan mengambil sampel jenuh atau keseluruhan yaitu dengan sampel 200 responden. Instrumen penelitian memiliki berbagai item pernyataan dari variabel kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Nilai R-Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,687, dengan nilai R-Square Adjusted 0,683 yang termasuk kuat. Dapat dilihat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dari nilai original sample adalah sebesar, 0,217 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 3.346 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1.653 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,001

Kata kunci : Kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .



Abstract : This study aims to determine the effect of competence, compensation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT. Rezeki Berkah Selalu in South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative approach, with a population of 200 people using a saturated or overall sample of 200 respondents. The research instrument contains various statement items from the variables of competence, compensation, work environment, job satisfaction, and performance. The R-Square value for the simultaneous influence of Competence (X1), Compensation (X2), Work Environment (X3), and Job Satisfaction (Y) on Employee Performance (Z) is 0.687, with an Adjusted R-Square value of 0.683, which is considered strong. It can be seen that the influence of competence on job satisfaction from the original sample value is 0.217 with a significance below 5% as indicated by the t-statistic value of 3.346, which is greater than the t-table value of 1.653, and the P-Value is less than 0.05, ranging from 0.001.

Keywords: Competence, compensation, work environment, job satisfaction on employee performance

A. PENDAHULUAN

Kemajuan zaman di era saat ini banyak perusahaan yang mengalami kemajuan dan pertumbuhan yang sangat pesat, dimana ditandai dengan perolehan keuntungan yang besar, produk berhasil menguasai pasar, konsumen yang semakin banyak, penambahan cabang perusahaan, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, serta para pihak yang saling bekerja sama untuk memajukan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan mempunyai sumber daya alam yang bagus dan sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia sangatlah berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan, karena didalam sumber daya manusia banyak faktor-faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak diantaranya adalah motivasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, kompetensi kerja, kompensasi, budaya kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Semua itu harus ada dalam diri setiap karyawan, agar kinerja karyawan baik dan perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal. Sudarmanto (2020), "kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan". Kompetensi salah satu

hal penting yang harus dipahami oleh setiap pekerja, Kompetensi adalah alasan utama kenapa organisasi mempekerjakannya. Kompetensi memiliki kedudukan yang tinggi dalam organisasi. Untuk mengoptimalkan kompetensi, maka masing-masing peran seperti organisasi, melakukan rotasi, jenjang karier dan pekerja harus saling berkoordinasi. Namun dalam konteks pekerjaan kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung dari kerangka referensi organisasinya. Jika kompetensi setiap karyawan baik maka akan menghasilkan kompensasi yang baik. Indikator-indikator kompetensi yang ada di perusahaan PT. Rezeki Berkah Selalu adalah pengetahuan yang di miliki karyawan kurang karena karyawan kurang dari 60% yang mempunyai pengetahuan yang lebih, hal ini karena lulusan pendidikan yang ada di perusahaan dengan tingkat kelulusan yaitu Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama, sedangkan lulusan SMA masih sedikit, inisiatif dari karyawan cukup tetapi masih jauh dari sangat baik, persentase inisiatif karyawan hanya 70%, sedangkan perusahaan menargetkan 100% dengan kualitas sangat baik. Pengendalian diri yang mengharuskan karyawan menjadi pribadi yang baik hanya 80% masih jauh dari yang di inginkan perusahaan yaitu dengan kriteria sangat baik, hal ini karena karyawan sering terlambat masuk kerja, tidak menaati aturan perusahaan dan karyawan sering menggunakan seragam yang tidak sesuai dengan yang di anjurkan oleh perusahaan.

Dalam berorganisasi karyawan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing hal ini di tunjukan dengan persentase 67% dengan keadaan kurang yang masih jauh dari targer perusahaan yaitu 100% dengan ketentuan sangat baik, terkadang karyawan sering keluar dari jondesk yang di berikan oleh perusahaan, dan kurangnya tata rama dari bawahan kepada atasannya. Dalam pembangunan hubungan kerja sering kali karyawan susah bekerja sama dengan team, sehingga hubungan kerja seringkali adanya konflik dari kesalah pahaman dalam berkerja, persentase hanya 78% atau cukup untuk penilaian dan masih

dalam mencapai target perusahaan yaitu 100% dengan kualitas kerja sangat baik.

Hal ini bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan kinerja karyawan yang buruk, oleh karena itu perusahaan harus mencari solusi penyebab dari banyaknya karyawan yang kurang bersemangat dalam memajukan perusahaan , selain itu perusahaan sering datang terlambat. Selain itu perusahaan ingin agar karyawannya berinisiatif tinggi agar tidak sering absen dan merasa memiliki perusahaan, agar perusahaan bisa berkembang . Data menunjukan lulusan sekolah dari karyawan PT Rezeki Berkah Selalu Berdasarkan hasil responden dari penelitian dari karakteristik, responden yang berpendidikan Sekolah Dasar sebanyak 26 orang atau 13,00%, berpendidikan Sekolah Menengah Pertama sebanyak 42 orang atau 21,00%, berpendidikan Sekolah Menengah Atas serbanyak 127 orang atau 63,50%, dan S1 sebanyak 5 orang atau 2,50% dari total keseluruhan 200 orang atau 100%.

Jadi masih banyak lulusan SMP dan SMA yang bekerja di perusahaan PT Rezeki Berkah Selalu.

Menurut Mujanah (2019), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi adalah bentuk balasan kebaikan atas suatu upaya tertentu, dan karena itu tercapai suatu tujuan. Dalam arti yang luas, kompensasi bukan persoalan siapa yang butuh, melainkan saling menghargai. Bawa perusahaan telah bekerja sama dengan para karyawan, maka secara otomatis melekat dan kewajiban. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang maksimal ,tetapi kompensasi yang di berikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang di harapkan karyawan, terjadi senioritas antara pekerja sehingga mengakibatkan banyaknya karyawan yang malas untuk bekerja.



Berdasarkan data lingkungan kerja yang dapat diketahui standar lingkungan kerja yang cukup baik. Lingkungan kerja PT Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan bisa dikatakan cukup baik, namun dalam tingkat kebisingan dilihat masih tinggi karena bangunan berada dipinggir jalan raya persis, sehingga suara kendaraan serta suara-suara yang timbul dari jalan raya sangat terdengar dari dalam bangunan. Selain itu pencahayaan masih kurang di ruangan arsip perusahaan dan musola, temperatur udara sangat baik sehingga dapat menyesuaikan musim. Lingkungan kerja dekat dengan jalan raya dan pemukiman sehingga terasa lebih bising dan tidak nyaman dengan lokasinya. Jika lingkungan kerja terasa nyaman maka karyawan akan semangat dalam bekerja sehingga karyawan merasa puas dan perusahaan bisa mendapatkan timbal balik dari lingkungan yang nyaman sehingga kepuasan kerja bagi karyawan akan semakin baik. Berdasarkan hasil pra survey, terlihat bahwa kenyamanan kerja karyawan memiliki skor terendah yaitu 20 orang menjawab tidak nyaman dalam bekerja, selain itu rekan kerja mendapat kan skor 18 diartikan bawan karyan tidak nyaman dengan rekan kerja sekarang ini, pada indikator kemangkiran dengan skore 14 hal ini berbedatipis dengan yang tidak sering mangkir, yang termasuk kategori kurang baik.

Artinya, tingkat kehadiran karyawan di PT. Rezeki Berkah Selalu dinyatakan cukup rendah. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak hadir di tempat kerja sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan kedepannya.

Penelitian terdahulu dilakukan diperusahaan yang sama dan memberikan hasil kompensasi yang masih rendah, kompetensi yang dimiliki karyawan masih kurang terutama dalam inisiatif bekerja, sehingga kinerja karyawan menurun. Selain itu Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui

Motivasi

Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik yang di lakukan oleh Indah Mardiana, Kasmir, Safuan Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah yang berkaitan dengan Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja

Perusahaan dekat dengan jalan raya sehingga lingkungan dalam bekerja menjadi agak bising yang mengakibatkan kinerja karyawan berkurang dan membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada (PT Rezeki Berkah Selalu di Tangerang Selatan)".

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan?

4. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan?

B. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Menurut Rivai (2020) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif untuk mencapai suatu tujuan".

Manajemen Menurut Hasibuan (2020) "Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Sedarmayanti (2020) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi Menurut Sudarmanto (2020) adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Kompensasi Menurut Mujanah (2019) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang



tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja Menurut Afandi (2018) adalah segal sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Kepuasa Kerja Menurut Sudaryo & Aribowo (2019) Kepuasan Kerja adalah sikap yang memiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kinerja Menurut Sudarmanto (2020), merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018), berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja .

Desain penelitian dari penelitian ini ada beberapa Variabel yang di gunakan yaitu : Variabel Independen Menurut Sugiyono (2018) berpendapat “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel indevenden yang digunakan adalah Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Selain itu variabel selanjutnya adalah variabel devenden, Menurut Sugiyono



(2019) berpendapat “variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuensi atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Variabel yang terakhir yaitu Variabel Interisting yaitu Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel interisting merupakan variabel penyela variabel antara yang terletak diantara variabel dependen dan variabel indevenden, sehingga variabel indevenden tidak langsung dipengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel interisting yang digunakan adalah kepuasan kerja.

Sumber Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Rezeki Berkah Selalu. Data diperoleh dengan cara dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pernyataan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memiliki jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sebelumnya, observasi, hasil jawaban kuesioner, dan data pegawai. Data Sekunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah perusahaan, visi misi perusahaan.

Teknik pengumpulan data menggunakan Dokumentasi, Study Pustaka dan Kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Peneliti mengelompokan pernyataan dalam kuesioner tersebut menjadi

bagian yaitu : Pertanyaan mengenai Kompetensi, Pertanyaan mengenai Kompensasi, Pertanyaan mengenai Lingkungan Kerja, Pertanyaan mengenai Kepuasan Kerja dan Pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan.

Teknik Penentuan Data Menurut Sugiyono (2018) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Rezeki Berkah Selalu yang berjumlah 200 orang. Sampel menurut Sugiyono (2018) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh Menurut Sugiyono (2018) “Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh”. Jadi teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejemuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel jenuh sebagai penelitian di Perusahaan PT. Rezeki Berkah Selalu di Tangerang Selatan yang berjumlah 200 orang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Rezeki Berkah Selalu di Tangerang Selatan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memperbaiki bagian

indikator orientasi tim variable dan menimbang dalam pemberian kompensasi. Berdasarkan hasil kuesioner yang di peroleh pada penelitian yang terkait dengan kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja , kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan diuraikan sebagai berikut.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan				
Sekolah Dasar	Sekolah Menengah Pertama	Sekolah Menengah Atas	S1	Jumlah
26	42	127	5	200

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil responden dari penelitian dari karakteristik, responden yang berpendidikan Sekolah Dasar sebanyak 26 orang atau 13,00%, berpendidikan Sekolah Menengah Pertama sebanyak 42 orang atau 21,00%, berpendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 127 orang atau 63,50%, dan S1 sebanyak 5 orang atau 2,50% dari total keseluruhan 200 orang atau 100%.

Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Tabel 1. Discriminant Validity

	Hasil Pengukuran AVE	Batas AVE	Keputusan
Kompetensi	0.803	0.50	Valid
Kompensasi	0.773	0.50	Valid
Lingkungan kerja	0.817	0.50	Valid



Kepuasan kerja	0.707	0.50	Valid
Kinerja	0.848	0.50	Valid

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 4.0.

Korelasi antara sebuah konstruk dengan konstruk lain dalam model lebih kecil dari akar kuadrat average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk, menurut tabel diatas. Berdasarkan pertanyaan tersebut, konstruk model yang dihitung memenuhi persyaratan validitas diskriminan terlihat semua variabel valid.

Uji Reliability Dan Cronbach's Alpha

Tabel 2. Uji Reliability Dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keputusan
Kompensasi	0.909	0.911	Rerabel
Kepuasan kerja	0.907	0.912	Rerabel
Kompetensi	0.907	0.915	Rerabel
Kinerja	0.926	0.928	Rerabel
Lingkungan kerja	0.939	0.941	Rerabel

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 4.0.

Semua variabel laten dapat dipercaya karena memiliki nilai Composite Reliability dan Corbach's Alpha melebihi dari 0,70, seperti yang dapat dilihat dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian dapat dipercaya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan kerja	0.837	0.834
Kinerja	0.687	0.683

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 4.0.

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R- Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,837 dengan nilai R-Square Adjusted 0,834. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara serentak mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar, 0,837. Maka nilai pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 dan X3 terhadap Y termasuk Sedang. Nilai R-Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,687, dengan nilai R-Square Adjusted 0,683. Maka dapat di jelaskan bahwa semua konstruk eksogen Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y) secara serentak mempengaruhi (Z)0,687, Maka nilai pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 dan X3 terhadap Y termasuk kuat.

Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*.

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	ket
Kompetensi -> Kepuasan kerja	0.217	0.215	0.065	3.346	0.001	Diterima
Kompetensi -> Kinerja	0.468	0.473	0.087	5.384	0.000	Diterima

Kompensasi -> Kepuasan kerja	0.266	0.271	0.050	5.299	0.000	Diterima
Kompensasi -> Kinerja	0.045	0.040	0.063	0.707	0.480	Ditolak
Kompetensi -> Kinerja	0.468	0.473	0.087	5.384	0.000	Diterima
Lingkungan kerja -> Kinerja	0.385	0.384	0.083	4.656	0.000	Diterima
Kinerja -> Kepuasan kerja	0.391	0.385	0.064	6.081	0.000	Diterima

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 4.0.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Dapat dilihat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dari nilai original sample adalah sebesar, 0,217 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 3.346 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1.653 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,001, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Setelah dilakukan penelitian dan dilihat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dari nilai original sample adalah sebesar, 0,468 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 5.384 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1.653 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,000, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan dari nilai original sample adalah sebesar, 0,266 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 5,299 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1.653 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,000, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dari nilai original sample adalah sebesar, 0,045 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 0,707 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1.653 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,4800 sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak.
5. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja dari nilai original sample adalah sebesar, 0,468 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 5.384 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1.653 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,000, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.
6. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja dari nilai original sample adalah sebesar, 0,385 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 4.656 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1.653 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,011, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima
7. Pengaruh Kinerja terhadap kepuasan kerja dari nilai original sample adalah sebesar, 0,391 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 6.081 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1.653 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,000, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memperbaiki bagian indikator orientasi tim variable dan menimbang dalam pemberian kompensasi. Berdasarkan hasil kuesioner yang di peroleh pada penelitian yang terkait dengan kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja , kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka peneliti akan mencoba

mengemukakan beberapa saran. Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

Didalam kompetensi ada indikator yang masih kurang yaitu point 3 dan poin 5, kompetensi diperusahaan sudah baik dan harus ditingkatkan kembali, dan harus menambah lebih banyak lagi dorongan dan training di dalam bekerja. Dapat disimpulkan dengan nilai rata-rata variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,13 yang mana ada pada rentang skala interval 3,40-4,19 dengan keputusan kategori baik (B).

2. Kompensasi

Kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan ada yang banyak di bawah standar rata-rata perusahaan, maka perusahaan harus melihat dan menilai kembali. Dapat disimpulkan dengan nilai rata-rata variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,59 yang mana ada pada rentang skala interval 3,40-4,19 dengan keputusan kategori baik (B).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disuatu perusahaan akan menjadi baik dan nyaman jika lingkungan kondusi dan tenang, jika perusahaan lingkungan kerjanya tidak nyaman dan kondusip maka karyawan akan tidak betah dalam bekerja. Didalam penelitian diatas dapat disimpulkan dengan nilai rata-rata variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 yang mana ada pada rentang skala interval 3,40-4,19 dengan keputusan kategori baik (B).

4. Kepuasan Kerja

Perusahaan akan berkembang dengan baik jika perusahaan bisa mengatur dan membuat mental karyawan terus terjaga dengan baik, hal

ini mengakibatkan karyawan berpotensi lebih baik dan unggul dalam bekerja. Maka dalam penelitian ini Kemudian disimpulkan dengan nilai rata-rata variabel Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 yang mana ada pada rentang skala interval 3,40-4,19 dengan keputusan kategori baik (B).

5. Kinerja Karyawan

Nilai rata-rata variabel Kinerja (Z) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07 yang mana ada pada rentang skala interval 3,40-4,19 dengan keputusan kategori baik (B). Ini membuktikan bahwa perusahaan agak lebih baik dalam mengatur karyawannya dengan demikian karyawan bisa berpotensi kinerja semakin meningkat dan perusahaan akan semakin maju.

DATAR FUSTAKA

Afandi, Pandi (2018). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu S.P. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Putra Media Nusantara.

Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Graindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sudaryo, Ariwibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* Bandung: Alfabeta.