



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA UFUK SEMESTA

Indri Indirasari¹, Sri Sukapti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen02358@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to examine and analyze the effect of compensation, work discipline and work environment on employee performance at PT. Prima Ufuk Semesta.*

Methods. *Design This study uses a causal research design. The population of this research is all employees at PT. Prima Ufuk Semesta. The number of samples used was 60 respondents with saturated sampling technique. Data analysis method using Partial Least Square (PLS).*

Findings. *Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Prima Ufuk Semesta. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Prima Ufuk Semesta. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Prima Ufuk Semesta.*

Implication. *To improve employee performance at PT. Prima Ufuk Semesta, especially the high cooperation dimension, can increase if the company increases compensation, especially the high incentive dimension, where employee performance will be improved if it is able to improve work discipline, especially the high dimension of obeying other regulations in the company, and improving the work environment, especially non-work environment dimensions. High physique.*

Keywords: *Compensation; Work Discipline; Work environment; Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta.

Metode. Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta.

Implikasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta khususnya dimensi kerjasama yang tinggi dapat meningkat jika perusahaan meningkatkan kompensasi khususnya dimensi insentif yang tinggi, dimana kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan jika mampu meningkatkan disiplin kerja khususnya dimensi taat terhadap

peraturan lainnya diperusahaan yang tinggi, serta meningkatkan lingkungan kerja terutama dimensi Lingkungan Kerja non Fisik yang tinggi.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien, (Mulyani, 2018).

PT. Prima Ufuk Semesta adalah perusahaan distribusi buku kelompok Zaytuna Ufuk Publishing yang pendistribusian bukunya hampir menjangkau semua toko buku di wilayah Indonesia, mulai dari Nanggara Aceh Darussalam sampai Papua. Berbagai jenis buku bacaan ditawarkan kepada pembaca mulai dari buku politik, buku hukum, buku sosial budaya, buku psikologi, buku anak, buku agama, dan buku lainnya yang tentunya sangat berkualitas dan sangat bermanfaat bagi pembacanya Adapun data yang diperoleh penulis mengenai penjualan pada PT. Prima Ufuk Semesta adalah sebagai berikut

Tabel 1. Data Penjualan Pada PT. Prima Ufuk Semesta

Tahun	Target Penjualan (unit)	Realisasi Penjualan (unit)	Nilai Rata-Rata (%)	Target (%)
2018	578.000	423.765	73	100
2019	620.000	526.872	85	100
2020	670.000	552.661	82	100
2021	700.000	515.502	74	100
Nilai Rata-Rata = Realisasi : Target x 100%				

Sumber: PT. Prima Ufuk Semesta (2022)

Berdasarkan pada Tabel 1. Penjualan buku di PT. Prima Ufuk Semesta dalam empat tahun terakhir terjadi fluktuatif dengan trend menurun. Dapat dilihat dari nilai rata-rata pada tahun 2018 kinerja karyawan masih kurang sebesar 73%, pada tahun 2019 kinerja karyawan membaik menjadi 85%, sedangkan pada tahun 2020 nilai rata-rata kinerja karyawan menurun menjadi 82% dan pada tahun 2021 nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan kembali sebesar 74%. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Prima Ufuk Semesta masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. PT. Prima Ufuk Semesta mengharapkan setiap karyawannya mendapatkan nilai rata-rata sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar

lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga kinerja karyawan meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan jasa yang terbaik, (Marwansyah, 2016).

Faktor pendukung yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun yaitu salah satunya dari tingkat absensi karyawan, hal ini juga sependapat dengan Kaswan (2017), yang menyatakan bahwa, Salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah ketidakhadiran atau pergantian karyawan yang tinggi sehingga perusahaan perlu menindaklanjuti hal tersebut agar kinerja karyawan kembali meningkat.

Faktor lainnya yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan pada PT. Prima Ufuk Semesta diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri, disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern, (Sedarmayanti, 2017).

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Fahmi (2017) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Kompensasi

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Adapun menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan". Sedangkan menurut Darodjat (2015) "Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Priansah (2016) menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan merata sesuai ahlinya dengan jabatan tertentu, akan membuat pegawai tersebut akan merasa dihargai dengan pembagian kompensasi tersebut, sehingga dalam hal pembagian kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan karena apabila kompensasi pegawai sesuai dengan kerja pegawai maka pegawai akan merasa kepuasan kerjanya terpenuhi dengan pekerjaan yang dia lakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Muliati (2019), Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tonga dan Huda (2018), Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Darodjat (2015:95) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan maka akan menghambat dan akan merugikan perusahaan. Karena tanpa adanya disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dkk (2017), Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Minggu dkk (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Sari dan Sofyan (2018) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang

cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dkk (2017), lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Minggu dkk (2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Sari & Sofyan (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Ufuk Semesta yang berjumlah 60 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁) Sumber : Badriyah (2015)	1. Gaji/upah	1. Tingkatan keadilan pemberian gaji	Ordinal
	2. Insentif	2. Tingkatan kesesuaian pemberian insentif	
	3. Bonus	3. Tingkatan kesesuaian pemberian bonus dengan pengorbanan	
	4. Tunjangan	4. Tingkat kesesuaian keamanan asuransi yang dijamin instansi	
	5. Fasilitas	5. Tingkat kesesuaian pemberian fasilitas kerja	
Disiplin Kerja (X ₂) Sumber : Sutrisno (2016)	1. Taat terhadap aturan waktu	1. Hadir tepat waktu	Ordinal
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	2. Cara berpakaian sopan	
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas	
	4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	4. Mengenakan seragam yang sesuai 5. Mengenakan tanda pengenal	
Lingkungan Kerja (X ₃) Sumber : Sedarmayanti (2017)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi ruang kerja 3. Tata letak ruang 4. Dekorasi	Ordinal
	2. Lingkungan Kerja non Fisik	5. Hubungan dengan pimpinan 6. Hubungan dengan rekan kerja	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Mangkunegara (2017)	1. Kualitas kerja	1. Prioritas kualitas dan standar dalam bekerja	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	2. Melebihi target perusahaan	
	3. Tanggung jawab	3. Menyelesaikan tugas dengan baik	
	4. Kerja sama	4. Bentuk kerjasama dalam membantu rekan kerja yang kesulitan	
	5. Inisiatif	5. Dapat memecahkan masalah	

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui metode survei untuk memperoleh pendapat individu dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Menurut Ghazali dan Latan (2017), tujuan PLS-SEM adalah mengembangkan teori atau membangun teori (*prediction orientation*). PLS digunakan untuk menjelaskan apakah ada hubungan antara variabel laten (prediksi). PLS merupakan metode analitik yang powerful karena tidak mengasumsikan data terkini dengan skala pengukuran tertentu, jumlah sampel kecil.

1. Uji Pengukuran Model (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM dengan menguji validitas konvergen dan diskriminan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali dan Latan, 2017).

2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan perkiraan antara variabel laten atau konstruksi berdasarkan teori substantif.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Evaluasi Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 2 Hasil pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi	K1	0,799	Valid
	K2	0,870	Valid
	K3	0,814	Valid
	K4	0,750	Valid
	K5	0,850	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,797	Valid
	DK2	0,822	Valid
	DK3	0,885	Valid
	DK4	0,872	Valid
	DK5	0,834	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,849	Valid
	LK2	0,834	Valid
	LK3	0,867	Valid
	LK4	0,869	Valid
	LK5	0,915	Valid
	LK6	0,862	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,884	Valid
	KK2	0,839	Valid
	KK3	0,825	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	KK4	0,923	Valid
	KK5	0,874	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* pada Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70.

Tabel 3 Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Cross loadings)

	Kompensasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
K1	0,799	0,406	0,457	0,581
K2	0,870	0,417	0,560	0,590
K3	0,814	0,362	0,476	0,552
K4	0,750	0,398	0,461	0,450
K5	0,850	0,460	0,611	0,626
DK1	0,298	0,797	0,363	0,423
DK2	0,378	0,822	0,346	0,483
DK3	0,450	0,885	0,420	0,547
DK4	0,472	0,872	0,477	0,533
DK5	0,484	0,834	0,501	0,530
LK1	0,549	0,521	0,849	0,680
LK2	0,530	0,542	0,834	0,698
LK3	0,473	0,412	0,867	0,666
LK4	0,600	0,401	0,869	0,660
LK5	0,577	0,404	0,915	0,790
LK6	0,548	0,351	0,862	0,766
KK1	0,639	0,522	0,709	0,884
KK2	0,576	0,578	0,743	0,839
KK3	0,563	0,594	0,679	0,825
KK4	0,662	0,492	0,755	0,923
KK5	0,552	0,418	0,687	0,874

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi pada indikator K1 pada variabel Kompensasi memiliki nilai konstruk sebesar 0.799 yang lebih besar dari pada konstruk lainnya. Konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok lain. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *Discriminant Validity*.

Tabel 4. Hasil Pengujian *Average Variant Extracted* (AVE)

No	Variabel	AVE
1	Kompensasi	0,669
2	Disiplin Kerja	0,710
3	Lingkungan Kerja	0,751
4	Kinerja Karyawan	0,756

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel dapat dilihat bahwa nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai diatas 0,50, maka tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang telah diuji. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 5 Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell Lacker Criterium*)

	Kompensasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	0,818			
Disiplin Kerja	0,500	0,843		
Lingkungan Kerja	0,631	0,504	0,866	
Kinerja Karyawan	0,690	0,601	0,823	0,870

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* $\sqrt{AVE}$ untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*

Tabel 6 Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi	0,876	0,910	Reliabel
Disiplin Kerja	0,898	0,924	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,933	0,947	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,919	0,939	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Nilai R^2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan	0,752

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Model pengaruh variabel laten independen (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan memberikan nilai *R-square* sebesar 0.752 termasuk dalam kategori tinggi, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 75,2% sedangkan 24,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Tabel 8 Hasil Predictive Relevance (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kompensasi	300,000	300,000	
Disiplin Kerja	300,000	300,000	
Lingkungan Kerja	360,000	360,000	
Kinerja Karyawan	300,000	136,042	0,547

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 2023

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa analisis data *predictive relevance* Q^2 pada konstruk eksogen atau independen (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai $0,547 > 0$ artinya dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen (Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja telah tepat atau relevan jika digunakan sebagai prediktor terhadap konstruk endogen Kinerja Karyawan.

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

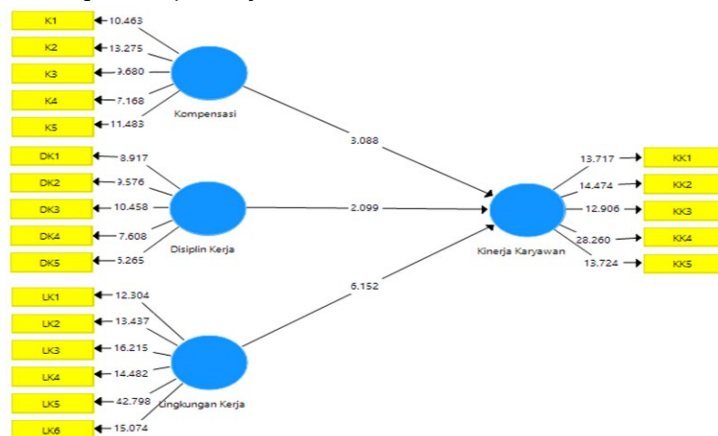
	Original Sample	T Statistics	P Values
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,224	3,088	0,002
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,194	2,099	0,036
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,584	6,152	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 2023

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan (OS = 0,224) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $3,088 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.002 < 0.05$. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan **Diterima**.

Konstruk atau variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (OS = 0,194) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $2,099 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.036 < 0.05$. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan **Diterima**.

Konstruk atau variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (OS = 0,584) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $6,152 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan **Diterima**



Gambar 1. Hasil Uji Bootstrapping

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan ($OS = 0,224$) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $3,088 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.002 < 0.05$. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan **Diterima**.

Hasil penelitian ini diperkuat pada penelitian sebelumnya oleh Muliati (2019), Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tonga dan Huda (2018), Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan ($OS = 0,194$) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $2,099 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.036 < 0.05$. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan **Diterima**.

Hasil Penelitian ini diperkuat pada penelitian sebelumnya oleh Yuliana dkk (2017), Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Minggu dkk (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Sari dan Sofyan (2018) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan ($OS = 0,584$) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $6,152 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan **Diterima**.

Hasil Penelitian ini diperkuat pada penelitian sebelumnya oleh Yuliana dkk (2017), lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Minggu dkk (2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Sari dan Sofyan (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap. Jumlah sampel yang relatif sedikit dan diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk menambah jumlah sampel.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1).
- Arif, M., Syaifani, P. E., & Siswadi, Y. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding Of The 3rd International Conference On Accounting, Business & Economics*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Squares : Konsep, Metode, dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS.5.0*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2020). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study At The Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International Journal Of Scientific And Research Publications*, 9(12), 391–398.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 531–541.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding (IJMMU)*, 7(8), 145–152.
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Magister, I. N. S. (2018). Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance With Employee Job Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 9(3), 20553–20562.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence Of Work Environment, Competence And Compensation On Employee Performance Through Intervening Variable Job Satisfaction At Bank Bjb Tangerang Branch. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 8(11), 1572–1580. <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V8-I11/5280>.
- Maddinsyah, A., & Wahyudi (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 5, No.1.
- Magito. (2020). The Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Of Pt Ass. *Dijms*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.31933/Dijms.V2i1>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maulidiyah, N. N., & Ilahi, R. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pergerakan Ekonomi. *Activa : Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Minggu M.M., Lengkong, V.P.K., & Rumokoy, F.S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1.
- Muliati (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 7*.
- Mulis Ahmad (2009). *Aplikasi Absensi Karyawan Untuk Berbagai Keperluan Bisnis*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Mulyani, Tri (2018) Pengaruh Human Capital Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Orientasi Pembelajaran Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Telkom Regional IV Semarang. Tesis, Fakultas Ekonomi Unissula.
- Pramadita. A.A.G.O., & Surya, I.B.K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rivai Veithzal Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.

- Ruyatnasih, Anwar. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol. 10 No.3 April 2013. Karawang: Universitas Singaperbangsa.
- Sari, I.K., & Sofyan (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol. 3. No. 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jembatan - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 13 (2) 57-72.
- Siagian, Sondang. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, D., & Wardani, A.K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 5(5).
- Solimun (2017). *Multivariate Statistical Method: Structural Equation Modeling Based on WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tonga, A., & Huda, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*. Volume 3 No. 1.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirya Komang Edy Sukarta (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6. No.1.
- Yuliana M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*. Vol.3. No.3