

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nobelindo Jaya)

Khanti Vadi Viriya¹⁾, Astrid Amalia Noeraini²⁾
¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : khanti574@gmail.com, astrid.amalia@ubd.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kinerja karyawan PT Nobelindo Jaya dan variabel-variabel seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan tingkat upah. 134 pekerja dari PT Nobelindo Jaya mengisi survei. Kami menggunakan SPSS versi 25 untuk memproses data yang kami kumpulkan dari kuesioner. Teknik kuantitatif deskriptif digunakan dalam penyelidikan ini. Pengambilan sampel saturasi atau sensus, yang melibatkan pengundian dari seluruh kumpulan karyawan, adalah metode yang digunakan untuk tujuan ini. $Y = -10,877 + 0,276X_1 + 0,135X_2 + 0,919X_3$ adalah persamaan yang keluar dari uji regresi. Pada ambang signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t-hitung 4,416, yang lebih besar dari t-tabel 1,97810, penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung sebesar 3,315 (lebih tinggi dari nilai t-tabel) dan ambang batas signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan. Nilai t-hitung sebesar 30,896 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) juga mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan nilai R^2 yang disesuaikan sebesar 0,909 dan korelasi sebesar 0,954, model ini menjelaskan 90,9% varians dalam kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 443,083 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dari uji F menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin, dan gaji semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini bertentangan dengan nilai F-tabel sebesar 2,67, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi kinerja.

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

PENDAHULUAN

Departemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan perusahaan mana pun. Agar bisnis dapat berhasil dalam jangka panjang, sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam operasional bisnis dan pencapaian target, SDM menjadi faktor utama. Perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan mengurangi waktu dan usaha yang diperlukan melalui pengelolaan SDM yang baik. Seluruh kinerja perusahaan dapat terpengaruh oleh manajemen yang tidak efektif, yang mencegah sumber daya manusia bekerja secara maksimal.

Di sisi lain, kemonotonan di tempat kerja merupakan masalah umum yang dapat menurunkan produktivitas. Untuk mengatasi hal ini, bisnis perlu membayar karyawannya dengan upah yang adil sehingga mereka lebih berinvestasi dan termotivasi. Memperoleh upah yang layak akan mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan membuat mereka merasa dihargai. Sebaliknya, jika motivasi rutin tidak memadai, hasil kerja karyawan akan menurun.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nobelindo Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

LINGKUNGAN KERJA

Rivai (Yantika et al 2018, 175) sebagai lingkungan fisik tempat seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

DISIPLIN KERJA

Menurut Rivai (Prayogo & Ismiyati 2019, 15) mengemukakan seorang manajer dapat berkomunikasi dengan karyawannya dengan cara yang dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan melalui disiplin kerja.

KOMPENSASI

Menurut Kusnawan (Dharma 2022, 45) menjelaskan bahwa segala bentuk imbalan moneter yang diterima karyawan dari pemberi kerja atas pekerjaan mereka secara kolektif disebut sebagai penghargaan atau kompensasi.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Surajiyo 2020, 60-65) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya maksimal untuk memenuhi tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

METODE

Karena sangat bergantung pada analisis data numerik, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Anda bisa mendapatkan informasi kuantitatif dengan mengukur sesuatu dan menganalisis data menggunakan metode statistik dalam aplikasi SPSS 25.

Sampel

Menurut (Sugiyono 2021, 127) menyatakan bahwa sampel merupakan gambaran numerik dan kualitatif dari populasi yang lebih besar. Pengambilan sampel jenuh atau sensus digunakan untuk mengumpulkan sampel untuk investigasi ini. Suatu teknik yang menggunakan setiap orang dalam suatu populasi sebagai sampel dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh atau metode pengambilan sampel sensus (Tarjo 2019, 57). Dengan demikian, 134 pekerja di PT Nobelindo Jaya yang menjadi sampel identik dengan populasi secara keseluruhan.

Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Primer

Data primer dapat dikumpulkan menggunakan pendekatan berikut:

- a. Kuesioner
- b. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan informasi dari orang-orang dengan meminta mereka mengisi serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya (Sugiyono 2019, 199).
- c. Wawancara
Peneliti sering menggunakan wawancara sebagai pendekatan pengumpulan data saat melakukan penelitian awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti (Sugiyono 2020, 114).
- d. Observasi
Menurut (Haddani dkk 2020, 123) menyatakan bahwa observasi merupakan prosedur ketat untuk mengumpulkan informasi tentang subjek studi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Ada beberapa cara untuk melakukan prosedur pengumpulan data sekunder, seperti:

- a. Kepustakaan
Menurut (Sugiyono 2019, 40) mendefinisikan studi pustaka sebagai prosedur pengumpulan informasi dari sumber-sumber seperti buku-buku ilmiah, makalah, dan jurnal yang relevan dengan subjek penelitian tertentu.

Teknik Analisis Data

Menggunakan IBM SPSS 25, analisis data penelitian ini melalui beberapa tahap pengujian, meliputi:

- a. Uji Validitas
Tujuan dilakukannya uji validitas pada kuesioner adalah untuk mengetahui seberapa baik kuesioner tersebut mengumpulkan data, khususnya terkait reliabilitas pertanyaan-pertanyaannya (Janna & Herianto 2021, 1-12).
- b. Uji Reliabilitas
Notoadmojo (Janna & Herianto 2021, 1-12) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur, khususnya kapasitasnya untuk menghasilkan

temuan yang konsisten ketika dilakukan beberapa kali pengukuran. Reliabilitas suatu alat ukur menunjukkan seberapa besar kepercayaan yang harus dimiliki seseorang terhadap alat ukur tersebut. Jika suatu alat ukur secara konsisten menghasilkan temuan yang sama ketika digunakan untuk pengukuran yang berbeda, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya.

- c. Uji Normalitas
Menurut (Nasrum 2018, 15-30) menyatakan bahwa salah satu prasyarat untuk melakukan inferensi statistik adalah memastikan bahwa data bersifat normal.
- d. Uji Multikolinieritas
Menurut (Azizah 2021, 61-69) menjelaskan bahwa uji ini berupaya mengidentifikasi variabel regresi yang memiliki hubungan linier yang sangat kuat satu sama lain.
- e. Uji Heterokedastisitas
Salah satu cara untuk menemukan heterokedastisitas dalam model regresi adalah dengan melihat scatterplot yang membandingkan nilai harapan variabel dependen (SRESID) dengan residual (ZPRED) (Azizah 2021, 61-69). Jika tidak ada pola yang jelas dan distribusi acak titik sumbu Y di sekitar garis nol, maka tidak ada heterokedastisitas.
- f. Analisis Regresi Linier Berganda
- g. peneliti memiliki pilihan untuk menggunakan regresi linier berganda untuk menilai bagaimana faktor independen yang berbeda memengaruhi variabel dependen (Ghozali 2021, 8).
- h. Uji t
Untuk menentukan bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen secara terpisah, digunakan t-test (Ghozali 2021, 148).
- i. Uji F
Untuk mengetahui apakah semua faktor independen secara kolektif memengaruhi variabel dependen, F-test dapat dijalankan secara bersamaan (Ghozali 2021, 148).

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Antar Rekan Kerja 3. Hubungan	1. Sirkulasi Udara. 2. Suhu dan Kelembaban. 3. Desain Ruangan.	Ordinal

	<p>Antara Bawahan dan Pimpinan</p> <p>4. Tersedianya Fasilitas Kerja</p>	<p>4. Pencahayaan.</p> <p>5. Hubungan antara Divisi.</p> <p>6. Hubungan antara Karyawan.</p> <p>7. Kerja sama antar Karyawan.</p> <p>8. Komukasi antara Pimpinan dan Bawahan.</p> <p>9. Fasilitas yang Memadai.</p> <p>10. Tata Letak Meja Kerja yang Baik.</p>	
<p>Sumber : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau (Surajiyo 2020, 194-202).</p>			
<p>Disiplin Kerja</p>	<p>1. Masuk Kerja Tepat Waktu</p>	<p>1. Absensi.</p> <p>2. Disiplin</p>	<p>Ordinal</p>

(X2)	2. Penggunaan	Waktu.	
	Waktu	3. Manajemen	
	Secara	Waktu	
	Efektif	dengan Baik.	
	3. Tidak Pernah	4. Prioritas	
	Mangkir/Tid	Kewajiban.	
	ak Kerja	5. Penuh Rasa	
	4. Mematuhi	Tanggung	
	Semua	Jawab.	
	Peraturan	6. Mengikuti	
Organisasi	Tata Tertib.		
atau	7. Mengikuti		
Perusahaan	Prosedur		
5. Memiliki	Organisasi.		
Target dan	8. Dedikasi		
Tujuan yang	yang Tinggi		
Jelas	Dalam		
	Menjalankan		
	Tugas.		
	9. Evaluasi		
	yang		
	Berkelanjuta		
	n.		
	10. Target		
	Tercapai		

		dengan Baik.	
Sumber : Pengaruh Pelayanan Publik, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Kota Lubuklinggau (Sardiyo 2022, 30).			
Kompensasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan Internal 2. Keadilan Eksternal 3. Mampu Memenuhi Kebutuhan 4. Taraf Hidup yang Layak 5. Kesejahteraan 6. Menimbulkan Rasa Semangat Bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang Sesuai. 2. Beban Kerja Sesuai dengan Gaji. 3. Gaji sesuai UMR. 4. Gaji Sesuai dengan Pengalaman Kerja. 5. Gaji Sesuai dengan Peraturan Perusahaan. 6. Kenaikan Gaji. 7. Gaji dapat Memenuhi Kebutuhan 	Ordinal

		<p>Hidup Sehari-Hari.</p> <p>8. Taraf Hidup yang Layak.</p> <p>9. Jaminan Kesejahteraan.</p> <p>10. Motivasi Positif.</p>	
<p>Sumber: Pengaruh Gaji, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco (Haryani 2019, 18).</p>			
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Efektifitas</p> <p>5. Kemandirian</p>	<p>1. Sesuai dengan SOP Perusahaan.</p> <p>2. Kualitas Kerja Sesuai Standar Perusahaan.</p> <p>3. <i>Multitasking</i>.</p> <p>4. Ketepatan dalam Mengerjakan Pekerjaan.</p>	<p>Ordinal</p>

		<p>5. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.</p> <p>6. Memberikan Laporan Sesuai dengan Jadwal.</p> <p>7. Efektifitas dalam Bekerja.</p> <p>8. Produktifitas dalam Bekerja.</p> <p>9. Daya Tanggap yang Baik.</p> <p>10. Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Secara Mandiri.</p>	
--	--	--	--

Sumber : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya (Dewi 2019, 1-23).

Hasil

Uji Validitas

No.	Item Pernyataan Kuisisioner	R-Hitung	R-Tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,667	0,1697	Valid
2	X1.2	0,566	0,1697	Valid
3	X1.3	0,721	0,1697	Valid
4	X1.4	0,447	0,1697	Valid
5	X1.5	0,645	0,1697	Valid
6	X1.6	0,587	0,1697	Valid
7	X1.7	0,679	0,1697	Valid
8	X1.8	0,616	0,1697	Valid
9	X1.9	0,762	0,1697	Valid
10	X1.10	0,713	0,1697	Valid

No.	Item Pernyataan Kuisisioner	R-Hitung	R-Tabel	Kesimpulan
1	X2.1	0,615	0,1697	Valid
2	X2.2	0,613	0,1697	Valid
3	X2.3	0,491	0,1697	Valid
4	X2.4	0,672	0,1697	Valid
5	X2.5	0,648	0,1697	Valid
6	X2.6	0,703	0,1697	Valid
7	X2.7	0,745	0,1697	Valid
8	X2.8	0,533	0,1697	Valid
9	X2.9	0,596	0,1697	Valid
10	X2.10	0,309	0,1697	Valid

No.	Item Pernyataan Kuisisioner	R-Hitung	R-Tabel	Kesimpulan
1	X3.1	0,820	0,1697	Valid
2	X3.2	0,744	0,1697	Valid
3	X3.3	0,842	0,1697	Valid
4	X3.4	0,836	0,1697	Valid
5	X3.5	0,797	0,1697	Valid
6	X3.6	0,811	0,1697	Valid
7	X3.7	0,855	0,1697	Valid
8	X3.8	0,821	0,1697	Valid
9	X3.9	0,818	0,1697	Valid
10	X3.10	0,765	0,1697	Valid

Iklm tempat kerja, kebijakan disiplin, tingkat upah, dan evaluasi kinerja merupakan faktor X1, X2, dan Y yang ditetapkan valid dalam uji validitas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai R yang dihitung melampaui nilai 0,1697 yang ditemukan dalam tabel R

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Batasan	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,839	> 0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,797		Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,941		Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,931		Reliabel

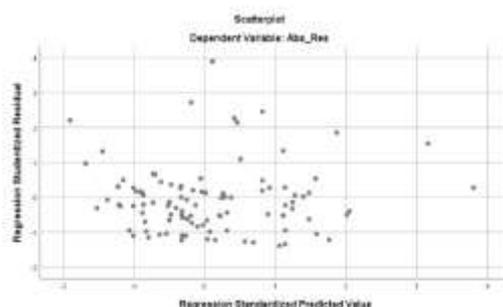
Reliabilitas yang baik ditunjukkan dengan nilai uji reliabilitas sebesar 0,839 untuk variabel X1, 0,797 untuk variabel X2, 0,941 untuk variabel kompensasi, dan 0,931 untuk variabel Y. Variabel penelitian ini diukur menggunakan alat yang reliabel dan konsisten, seperti yang ditunjukkan oleh hasil.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29068261
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,072
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Kita dapat menemukan bahwa residual yang tidak terstandarisasi mengikuti distribusi normal dengan menerapkan Kolmogorov-Smirnov. Data residual mengikuti distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi asimtotik (0,063 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kriteria normalitas telah dipenuhi oleh model regresi.

Uji Heterokedstisitas



Titik-titik data tidak menunjukkan pola atau tren yang jelas, seperti yang ditunjukkan oleh temuan diagram sebar dari uji heteroskedastisitas, menunjukkan distribusi acak di sekitar 0. Dengan demikian, tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10,877	2,225		-4,888	,000		
	Lingkungan Kerja (X1)	,276	,062	,134	4,416	,000	,747	1,338
	Disiplin Kerja (X2)	,135	,058	,072	2,340	,021	,731	1,368
	Kompensasi (X3)	,919	,026	,930	34,884	,000	,965	1,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji multikolinieritas, nilai X1 yang merupakan representasi lingkungan kerja adalah 0,747, X2 yang merupakan representasi disiplin kerja, dan X3 yang merupakan representasi kompensasi adalah 0,965, dengan nilai VIF yang sesuai masing-masing sebesar 1,338, 1,368, dan 1,036. Model tidak menunjukkan multikolinieritas menurut standar ini, karena $VIF < 10$ dan semua nilai toleransi $> 0,1$.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,877	2,225		-4,888	,000
	Lingkungan Kerja (X1)	,276	,062	,134	4,416	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,135	,058	,072	2,340	,021
	Kompensasi (X3)	,919	,026	,930	34,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ($r=0,276$). Output pekerja berbanding lurus dengan seberapa senang mereka dengan kondisi kerja mereka. Variabel kedua, disiplin kerja (X2), juga memengaruhi kinerja karyawan secara positif; koefisiennya adalah 0,135. Akibatnya, suasana kerja yang disiplin berkorelasi positif dengan kinerja yang tinggi. Pengaruh yang menguntungkan dari variabel kompensasi (X3) terhadap output pekerja ditunjukkan oleh besarnya pengaruhnya, yaitu 0,919. Seberapa baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka.

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,095	5,913		5,089	,000
	Lingkungan Kerja (X1)	,276	,062	,134	4,416	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Kondisi kerja merupakan penentu utama produktivitas di tempat kerja, menurut uji-t ($t\text{-hitung} = 4,416 > t\text{-tabel} = 1,97810$). Sebagai hasilnya, produksi secara substansial dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ($r=0,276$). Output pekerja berbanding lurus dengan seberapa senang mereka dengan kondisi kerja mereka. Variabel kedua, disiplin kerja (X2), juga memengaruhi kinerja karyawan secara positif; koefisiennya adalah 0,135. Akibatnya, suasana kerja yang disiplin berkorelasi positif dengan produktivitas yang tinggi.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,400	5,395		4,152	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,521	,157	,277	3,315	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, uji parsial (uji-t) menghasilkan nilai t sebesar 3,315, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,97810. Dengan nilai p kurang dari 0,05 (yaitu 0,001), temuan ini menunjukkan bahwa disiplin tempat kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dengan nilai regresi positif sebesar 0,521, disiplin kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,533	1,240		2,043	,043
	Kompensasi (X3)	,926	,030	,937	30,896	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Seperti yang dapat dilihat dari hasil uji t parsial untuk variabel gaji dan kinerja karyawan, nilai t estimasi sebesar 30,896 melebihi nilai t tabel sebesar 1,97810. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaji dan produktivitas. Lebih jauh, keyakinan terhadap

kesimpulan ini diperkuat oleh tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05 (0,000). Kinerja karyawan meningkat secara proporsional terhadap kenaikan gaji ($r=0,926$), koefisien regresi kompensasi.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7135,828	3	2378,609	443,083	,000 ^b
	Residual	697,881	130	5,368		
	Total	7833,709	133			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)						

Kami menerima H4 sebagai benar karena nilai F yang dihitung (443,083) lebih besar dari nilai kritis (2,44), dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa X1, Disiplin Kerja (X2), dan X3, Kompensasi (X3) semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji t parsial pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t sebesar 4,416 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97810. Dengan taraf signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05), hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
2. Untuk menguji korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, digunakan uji t. Dalam penelitian ini diperoleh nilai t sebesar 3,315, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97810. Nilai ambang signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
3. Pada uji parsial (uji t) pengaruh faktor gaji terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t sebesar 30,896, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97810. Tingkat gaji berpengaruh terhadap produktivitas di lingkungan kerja. Tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, memberikan kepercayaan pada penemuan ini.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, tingkat upah, dan disiplin kerja semuanya memiliki dampak pada kinerja karyawan PT Nobelindo Jaya. Dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F sebesar 443,083 yang jauh lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,44, kesimpulan ini semakin didukung. Ketiga hal ini memiliki dampak besar pada seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

1. Pertama, t-hitung sebesar 4,416 lebih tinggi dari t-tabel sebesar 1,97810, yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja PT

- Nobelindo Jaya (X1) dan kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan tanpa keraguan yang wajar bahwa beberapa aspek tempat kerja secara signifikan memengaruhi output. Kesimpulan ini selanjutnya didukung oleh nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Akhirnya, koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,276 menunjukkan bahwa reformasi tempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun hubungannya sedang pada 0,147, hal itu menunjukkan bahwa dengan setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,276 poin. Hal ini menunjukkan bahwa bahkan sedikit perubahan di tempat kerja dapat memiliki efek positif pada output.
2. T-hitung sebesar 3,315 melampaui t-tabel sebesar 1,97810, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y). Ada korelasi yang kuat antara disiplin tempat kerja dan output. Karena 0,001 lebih kecil dari 0,05, kita dapat mengatakan bahwa hasil ini signifikan. Disiplin tempat kerja memiliki nilai regresi positif sebesar 0,521, yang menunjukkan korelasi antara aturan yang lebih ketat dan produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Peningkatan disiplin kerja sebesar 1% menghasilkan peningkatan produktivitas sebesar 0,521 persen. Hubungan antara peningkatan disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan agak mendasar ($r = 0,277$), tetapi tetap bermanfaat.
 3. Kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh gaji (X3), seperti yang ditunjukkan oleh nilai-t yang diperkirakan sebesar 30,896, yang melampaui nilai-t tabel sebesar 1,97810. Tingkat gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, seperti yang terlihat di atas. Tingkat signifikansi 0,000, di bawah ambang batas 0,05, mencerminkan hal ini. Meningkatkan gaji memiliki korelasi langsung dengan hasil kerja yang lebih baik ($r = 0,926$, koefisien regresi gaji). Kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,926 unit untuk setiap kenaikan satu unit dalam kompensasi.
 4. Terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,937. Lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan remunerasi (X3) merupakan tiga aspek PT. Nobelindo Jaya yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung sebesar 443,083 lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,44, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05, sehingga membuktikan hal tersebut. Data ini membuktikan tanpa keraguan yang beralasan bahwa ketiga faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja. Ketiga variabel bebas dalam model ini dapat menjelaskan 90,9% variasi kinerja karyawan, menurut nilai Adjusted R^2 sebesar 0,909. Faktor-faktor lain yang tidak disebutkan kemungkinan besar menjelaskan sisanya sebesar 9,1%. Model tersebut berhasil menggambarkan hubungan antara ketiga variabel bebas tersebut dengan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai R sebesar 0,954.

REFERENSI

- Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar*

Nasional UNIMUS, 4, 61-69.
https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5

Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1-23.

Dharma, M. T. (2022). *Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. Skripsi.*

Ghozali. (2021). Ghozali 2021. *Narratives of Therapists' Lives*, 196, 138-139.

Haryani, K. (2019). *Pengaruh Gaji, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco.*

Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 194-202. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1134>

Iii, B. A. B., & Penelitian, A. W. (2021). *Studi Pustaka Sugiyono 2019*. 31-49.

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1-12.

Nasrum, A. (2018). untuk Penelitian. *UJI NORMALITAS DATA Untuk PENELITIAN*, 117.

Pardede, J. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan dan Promosi Penjualan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada ShopeeFood. *Skripsi*, 34-46.
<http://repository.stei.ac.id/9350/>

Prayogo, T., & Ismiyati, I. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1148-1162.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28346>

Sardiyo, Basri Ahmad, S. (2022). *Pengaruh Pelayanan Publik, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Kota Lubuklinggau.*

Scottish Water. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 21(1), 1-9.

Sugiyono 2019. (2018). Sugiyono- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua). Alfabeta. *Metode Penelitian*, 32-41.

Surajiyo. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia. yogyakarta: deepublish.*

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan*

Bisnis Indonesia, 4(2), 1-15.