

KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA: PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Gede Ardi Putra Kresmawan¹

I Gede Putu Kawiana²

I Gede Aryana Mahayasa³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

³corresponding author: email: aryanamahayasa@gmail.com

How to cite (in APA style):

Gede Ardi Putra Kresmawan, I Gede Putu Kawiana, dan I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal*, 3(2) pp.75-84

ABSTRACT

Human resource development is needed to improve employee performance, especially at PT. Inti Dufree Promosindo. The purpose of this study to determine the effect partially and simultaneously compensation and work environment on employee performance at PT. Inti Dufree Promosindo in Denpasar. The population in this study were all employees of PT. Inti Dufree Promosindo in Denpasar as many as 86 people who are divided into 6 shop sections, namely Beauty, Boutique, Fashion Watch, Fine Watch, Food & Liqueur, and Destination. Determination of the sample using saturated sampling technique, where the entire population is sampled. After the instrument test and classical assumption test were carried out, data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Compensation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Inti Dufree Promosindo in Denpasar.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Inti Dufree Promosindo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sebanyak 86 orang yang terbagi dalam 6 seksi ruko, yaitu: Kecantikan, Butik, Jam Tangan Fashion, Jam Tangan Mewah, Makanan & Minuman Keras, dan Tempat Tujuan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat dengan jelas apakah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Terhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai ([Nuraeni & Irawati, 2020](#)).

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan ([Nuraeni & Irawati, 2020](#)). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu ([Widyani & Putra, 2020](#)). Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tujuan perusahaan dan juga bermanfaat bagi pengembangan organisasi atau perusahaan agar mampu bersaing dan unggul dalam bersaing ([Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020](#)). Sehingga dapat disimpulkan semakin naik kinerja karyawan maka semakin naik dan berkembang pula kinerja perusahaan.

Tujuan peningkatan kinerja antara lain peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, pelatihan dan kebutuhan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, kekurangan proses kekaryawanan, ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang setara, umpan balik, dan tantangan eksternal ([Yuningsih, dkk., 2020](#)). Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, faktor internal karyawan yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir, faktor lingkungan internal organisasi yang merupakan dukungan dari organisasi dimana dia bekerja, faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu dukungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan ([Sihaloho & Siregar, 2019](#)).

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan ([Nuraeni & Irawati, 2020](#)). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/ tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu ([Candana, dkk., 2020](#)). Kinerja merupakan

kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil ([Maryani, dkk., 2020](#)).

Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan ([Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020](#)). Kompensasi merupakan gambaran ganti rugi yang diberikan oleh penerima jasa atau tenaga yang dihasilkan oleh tenaga kerja, penganti dari kontribusi jasa yang diberikan tenaga kerja oleh pihak yang memperoleh manfaat dari pelaksanaan tugas yang dilaksanakan ([Yuningsih dkk., 2020](#)). Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial ([Thamrin, dkk., 2020](#)).

Lingkungan kerja

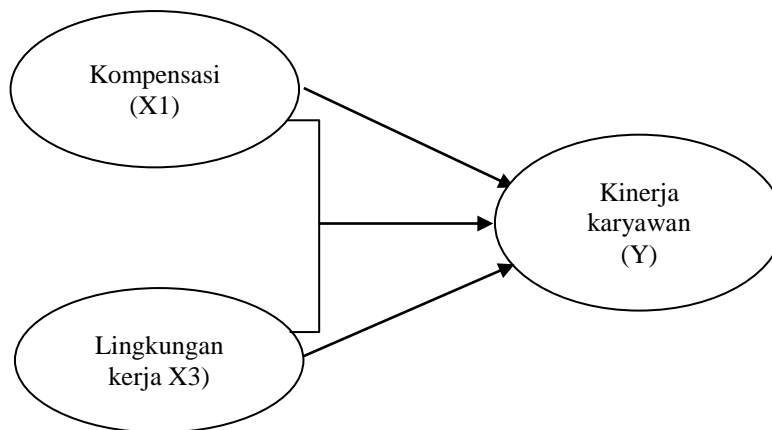
Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari ([Rahardjo, 2014](#)). Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan ([Sihaloho & Siregar, 2019](#)). Lingkungan kerja merupakan semua bahan dan alat perkakas yang ada di sekeliling tempat orang bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan peraturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok ([Pawirosumarto, dkk., 2017](#)).

Hipotesis penelitian dirumuskan bahwa, H1. diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar; H2. diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar; H3. Diduga kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Inti Dufree Promosindo yang berlokasi di Jalan Bypass Ngurah Rai, Kuta, Simping Dewa Ruci, Sesetan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar 80361. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif bekerja pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sebanyak 306 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan berdasarkan kriteria tertentu yaitu karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar yang bekerja di 6 bagian *shop* perusahaan yaitu *beauty, boutique, fashion watch, fine watch, food & liqueur, dan destination* sebanyak 86 orang karyawan. *Accidental sampling* digunakan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan bagian *shop* PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sebanyak 86 orang yang ditemui secara kebetulan. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis similtas (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,826	Valid	0,859	Reliabel
		Y2	0,770	Valid		
		Y3	0,689	Valid		
		Y4	0,770	Valid		
		Y5	0,716	Valid		
		Y6	0,595	Valid		
		Y7	0,596	Valid		
		Y8	0,572	Valid		
		Y9	0,629	Valid		
2	Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,774	Valid	0,874	Reliabel
		X1.2	0,840	Valid		
		X1.3	0,792	Valid		
		X1.4	0,534	Valid		
		X1.5	0,828	Valid		
		X1.6	0,765	Valid		
		X1.7	0,594	Valid		
		X1.8	0,900	Valid		
		X2.1	0,868	Valid		
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.2	0,736	Valid	0,909	Reliabel
		X2.3	0,801	Valid		
		X2.4	0,897	Valid		
		X2.5	0,765	Valid		
		X2.6	0,897	Valid		

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46799673
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.119
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,163 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.498	3.414			
	X1	.244	.088	.197	1.000	1.000
	X2	.912	.089	.732	1.000	1.000

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.004	1.678		1.790	.077
	X1	.013	.043	.032	.298	.767
	X2	-.062	.044	-.154	-1.418	.160

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.498	3.414		1.903	.060
	X1	.244	.088	.197	2.765	.007
	X2	.912	.089	.732	10.267	.000

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. diperoleh nilai konstanta (α) = 6,498 dan koefisien regresi (β_1) = 0,244 dan (β_2) = 0,912. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,498 + 0,244X_1 + 0,912X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = 6,498$ yang berarti apabila nilai variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak meningkat, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 6,498. Nilai $\beta_1 = 0,244$ yang menunjukkan koefisien positif, yang berarti apabila nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,244 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Nilai $\beta_2 = 0,912$ yang menunjukkan koefisien positif, yang berarti apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,912 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi tetap. Dilihat dari nilai (β_1) = 0,244 dan (β_2) = 0,912 yang berarti apabila nilai variabel kompensasi dan lingkungan kerja sama-sama meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,156 satuan.

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.568	3.510

Sumber: data diolah, 2021

Dengan demikian besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar adalah sebesar 57,8% sedang sisanya 42,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya motivasi kerja, semangat kerja, dan lainnya.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,244 dan menunjukkan nilai thitung sebesar 2,765 > ttabel sebesar 1,989 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Maryani dkk., \(2020\)](#) menyatakan bahwa baik kompensasi finansial maupun kompensasi non

finansial merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Hendro (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian [Kurniawati dan Fitriyani \(2018\)](#) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya dan karyawan juga mematuhi segala peraturan yang diberikan perusahaan maka akan memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar karyawan masih merasa belum mendapatkan gaji yang seimbang dengan beban kerja, hal ini lah yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar khususnya tingkat absensi yang tinggi karena karyawan malas bekerja mengingat kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja, untuk itu PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar diharapkan dapat menentukan kompensasi melihat dari beban kerja masing-masing karyawan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan dan mendapatkan kinerja yang lebih baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,912 dan menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 10,267 > t-tabel sebesar 1,989 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Kristanti \(2017\)](#) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian [Saptadi dan Widarko \(2017\)](#) yang menyatakan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian [Sulistiawan dkk. \(2018\)](#) dan [Deswita \(2018\)](#) yang juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja di PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar dirasa masih kurang terutama tingkat kebersihan, banyaknya pengunjung membuat karyawan harus bekerja lebih untuk menjaga kebersihan. Keadaan yang kurang bersih tersebut karyawan tidak dapat bekerja dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar menjadi belum maksimal dengan melihat masih ada pekerjaan yang belum dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel 7. Uji Simultan (F-test)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1399.705	2	699.852	56.821	.000 ^a
	Residual	1022.295	83	12.317		
	Total	2422.000	85			

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian F-test didapat nilai F_{hitung} sebesar $56,821 > F_{tabel}$ sebesar 2,71 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Deswita \(2018\)](#) yang menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian [Saptadi dan Widarko \(2017\)](#) yang juga menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan serta didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Melihat kompensasi yang lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, serta kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar yang masih belum maksimal tentunya perbaikan sistem pembagian kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja khususnya tingkat kebersihan dapat menjadi prioritas bagi PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar untuk meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

Simpulan

Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,244, nilai t_{hitung} sebesar $2,765 > t_{tabel}$ sebesar 1,989 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,912, nilai t_{hitung} sebesar $10,267 > t_{tabel}$ sebesar 1,989 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar $56,821 > F_{tabel}$ sebesar 2,71 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi didapat 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Daftar Pustaka

- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BATANG HARI BARISAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Deswita, P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(01), 101–109.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Kurniawati, D., Fitriyani, & Meifi, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. *Wacana Equilibrium: Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi*, 33–42.
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values*, 1(2), 53–67. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/813>
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITRA GRAND HOTEL KARAWANG. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence , Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City , Central JAVA , Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74. <http://www.garph.co.uk/IJARMSS/June2014/7.pdf>
- Saptadi, S., & Widarko, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Sunrise Hotel Dusun Gili Air Desa Gili Indah Kec. Pemenang Kab. Lombok Utara NTB). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(05).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *KINERJA*, 14(2), 61–69.
- Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>

- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 148–156.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80–88.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>