

Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Zhekinah Consultans

Di Kota Sorong

Melannesya f. Jitmau¹, Makarius Bajari², Dr. Jan F. Tata³
Universitas Papua^{1,2,3}

Article History

Received: Oktober 2025

Accepted: November 2025

*Corresponding Author:

m.bajari@unipa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Zhekinah Consultans di kota sorong. Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan jenis penelitian pendekatan Deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Perusahaan PT. Multi Zhekinah Consultans sebanyak 34 orang responden. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan data primer dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner Instrumen penelitian ini menggunakan skala likert dengan metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. dengan menggunakan *software statistic SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, selanjutnya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian kompensasi, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Etos Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work ethic and work environment on employee performance at PT. Multi Zhekinah Consultans in Sorong City. The type of research used is a quantitative descriptive approach. The population in this study were all employees of PT Multi Zhekinah Consultans Company as many as 34 respondents. The method used in determining the sample was the saturated sampling method. The data collection method used primary data by conducting observations, interviews, and distributing questionnaires. This research instrument used a Likert scale with a data analysis method, namely multiple linear regression analysis using SPSS statistical software. The results of the study indicate that the compensation variable has a partial effect on employee performance, then work ethic has an effect on employee performance while the work environment does not have a partial effect on employee performance. The results of the study showed that compensation, work ethic and work environment simultaneously have an effect on employee performance.

Keywords: Keywords: Compensation, Work Ethic, Work Environment

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan industri saat ini, berbagai macam tantangan yang dihadapi organisasi atau perusahaan dalam memasuki persaingan dunia bisnis, terutama tenaga kerja yang semakin maju dan berkembang, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan memiliki daya saing tinggi, agar mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal.

Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia karena manusia memiliki kemampuan berupa sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya. Sumber daya manusia atau SDM adalah *aset* yang paling penting bagi suatu perusahaan. Menurut Sulistyowati (2021) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang efektif mengelola SDM Memiliki keunggulan dalam menghadapi perubahan lingkungan, mengembangkan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi dituntut untuk mampu mempertahankan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kinerjanya. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar, sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima karyawan, setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. kompensasi dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat menarik, mendorong, mempertahankan karyawan agar tetap

bekerja di perusahaan tersebut.

kompensasi yang efektif adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2020) yaitu ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Kompensasi adalah cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. M.Diastuti (2021) Kompensasi dapat datang dalam berbagai bentuk, baik finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji/upah dan insentif seperti komisi dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung. dapat mencakup berbagai fasilitas dan tunjangan. hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya.

Sama halnya dengan kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja yang dimiliki karyawan. Etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berpartisipasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang *riil* dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi atau perusahaan, menurut Sucitra (2020) Etos kerja yang rendah membuat kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Darajat (2015) etos kerja diberikan pada karyawan melalui kompensasi secara finansial dan non finansial dan jaminan fasilitas yang memadai seperti tempat tinggal yang baik ketika melaksanakan pekerjaan, BPJS sebagai jaminan kesehatan, fasilitas kendaraan dan atk kantor dapat mempengaruhi hasil pekerjaan. Hal ini dapat mengurangi rasa stres dan kurang semangat yang disebabkan oleh masalah kompensasi berupa upah dan fasilitas yang mempengaruhi etos kerja seseorang dalam bekerja.

Seperti yang diungkapkan oleh Pipiet Melati (2022) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. etos kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut *Harvard Business Review* (2019) etos kerja mencerminkan nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari perilaku individu dalam konteks pekerjaan. Moralitas merujuk pada standar-standar etis yang membimbing

tindakan-tindakan seseorang, baik dalam hal integritas, kejujuran, dan tanggung jawab. Prinsip-prinsip yang dipegang teguh oleh individu dapat mencakup komitmen terhadap kualitas, kerjasama tim, inovasi, atau pengembangan diri. etos kerja adalah sifat yang dimiliki oleh pekerja untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gunarti, dkk (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Faktor Etos kerja, adapun faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya pada suatu wilayah. secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Fazarwati (2014) lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja staf yang berada di kantor yang berupa peralatan dan perlengkapan yang dimiliki oleh lembaga sesuai dengan standarnya dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, dan warna cat ruangan (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap karyawan, sikap saling menghargai ketika berbeda pendapat, dan lain sebagainya (fazarwati, 2014). Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, baik hubungan kerja dengan bawahan. suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kenyamanan lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan. Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Karyawan tidak akan

bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat bekerja tidak baik seperti penerangan yang tidak terpenuhi, suara guruh, dan suhu udara yang lembab dan panas (Sima mora, 2016). Hal ini didukung oleh pernyataan Sadarmayanti (2009) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Untuk mendukung lingkungan kerja, perusahaan harus memiliki tunjangan kerja pegawai agar bisa meningkatkan semangat kerja mereka.

PT. Multi Zhekinah Consultans merupakan perusahaan berskala tingkat menengah di Provinsi Papua Barat Daya, bergerak dalam bidang jasa kontruksi dan bangunan, dengan jenis pekerjaan perencanaan dan pengawasan proyek, pekerjaan yang dikerjakan merupakan hasil tender yang di peroleh setiap tahunnya serta memiliki karyawan 34 di beberapa divisi yang berbeda yaitu Team leader, *Supervision Engineer(SE)*, *Quality Engineer (Merangkap Sebagai Quantity Engineer, Health Safety Environment Engineer (HSE))*, *Sta f admin dan Officeboy*. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa pengawasan dan perencanaan suatu pekerjaan, tentu saja sangat memperhatikan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu seluruh karyawan dituntut dapat memiliki kinerja yang tinggi dalam melakukan pelayanan bagi pengguna jasa konsultan.

Informasi yang diperoleh berdasarkan obeservasi dan wawancara awal, penulis melihat terdapat beberapa hal bisa mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang ada pada Perusahaan PT. Multi Zhekinah Consultant. Pertama, informasi dari karyawan-karyawan yang ada dikantor tersebut tentang jumlah kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontrak kerja seperti gaji yang diterima pada kontrak adalah 10 jt sedangkan yang diterima yaitu 8 jt karena, perusahaan harus membayar pajak dan perusahaan harus menerima keuntungan. selain itu pemberian kompensasi lainnya yang bukan berwujud uang tetapi berberbentuk pemberian fasilitas kerja yang dapat menunjang juga tidak diberikan sesuai. Seperti fasilitas tempat tinggal yang memadai, kendaraan roda dua (2) dan roda empat (4), Fasilitas jaminan kesehatan dan fasilitas ATK kantor yang mengakibatkan karyawan terlambat dalam memberikan laporan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selain pemberian kompensasi adapun permasalahan etos kerja yang menjadi fenomena dalam penelitian ini sebagai berikut: yaitu tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam kuantitas pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cepat membutuhkan waktu yang lebih lama. Kurangnya semangat kerja yang disebabkan oleh kondisi geografis atau lingkungan, keharmonisan dalam bekerja, motivasi kerja dalam diri karyawan dan dari luar diri individu, moralitas atau sikap keseriusan dalam bekerja sangat minim, dan kedisiplinan dalam bekerja serta tidak melaksanakan tanggung jawab dengan baik seperti ketika karyawan disuruh untuk tinggal di lokasi proyek atau menetap sampai proyek itu selesai, karyawan malah tidak melaksanakan tetapi pulang-pergi tanpa sepengetahuan pimpinan proyek, tidak bersikap jujur dan kerja sama antara sesama rekan kerja masih kurang. beberapa masalah yang terjadi diatas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain masalah etos adapun masalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja yaitu kurangnya fasilitas kerja, serta tidak didukung oleh peralatan yang memadai, seperti jaringan internet yang tidak stabil atau lambat, listrik dengan kekuatan daya yang kecil dapat mengakibatkan listrik sering kali turun, ruangan yang terasa panas karena tidak tersedianya fasilitas yang menunjang misalnya alat bantu dari perusahaan yang diberikan seperti Alat ukur (TS) Gps, alat Sen Cone, DCP, & Meter, pencahayaan, serta kurangnya kerja sama antara karyawan yang mengerjakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Multi Zhekinah *Consultans* yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka jumlah responden penelitian ini yaitu 34 orang karyawan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data diantaranya kuesioner, dokumentasi, dan wawancara, sementara itu alat analisis yang digunakan meliputi uji instrument penelitian, dan uji asumsi klasik, Uji ini digunakan untuk menguji apakah model analisis regresi bebas dari asumsi klasik. Hal

ini untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat titik pada semua data dapat diterapkan regresi, dan analisis regresi linear berganda, Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara variabel bebas satu atau lebih variabel X terhadap variabel Y. Variabel dependen (X) pada penelitian ini yaitu, kompensasi, etos kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel Independen (Y) Yaitu kinerja karyawan dengan indikator yang digunakan yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

HASIL PENELITIAN

Bagian ini menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Zhekina Chonsultans Di Kota Sorong. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada 34 responden yang merupakan karyawan-karyawan pada Perusahaan tersebut. Pembahasan ini meliputi uraian tentang karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, dan pengujian instrumen penelitian.

Tabel 1 Keterangan Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang dibagikan	34 kuesioner
Jumlah kuesioner yang dikembalikan	34 kuesioner

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 yang disajikan diatas, dapat diketahui dari 34 kuesioner yang telah didistribusikan semuanya dijawab dan dikembalikan dengan lengkap dan utuh.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1	Laki-laki	22	65%
2	Perempuan	12	35%
Total		34	100%

Sumber data: Data yang diolah (2025)

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah laki-laki. Hal ini karena PT. Multi Zhekinah Consultans bergerak pada bidang pelayanan jasa tenaga,

yang lebih banyak menggunakan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan untuk menjalankan proses pekerjaan secara langsung dilapangan.

Tabel 3 karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase%
1.	25-35 Tahun	20	59%
2.	36-45 Tahun	5	15%
3.	> 45 Tahun	9	26%
	Total	34	100%

Sumber: data primer diolah (2025)

Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak bekerja di PT. Mult Zhekinah consultants karyawan berusia 25-35 tahun. Hal ini karena usia 25-35 tahun merupakan usia produktif, pada usia ini seorang karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai target menuju kesuksesan.

Tabel 4 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
Akademik/Diploma	10	30%
Sarjana S1	24	70%
Total	34	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berpendidikan sarjana (S1).

Tabel 5 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase%
< 1 tahun	5	14%
5-10 tahun	20	59%
10-15 tahun	9	27%
Total	34	100%

Sumber data : Data primer yang diolah (2025)

Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja paling lama adalah karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun.

UJI VALIDITAS

Pada hasil pengujian validitas tiap-tiap item kuesioner dapat dikatakan valid atau layak dikarenakan keseluruhan item kuesioner ($r_{tabel} > t_{tabel}$).

UJI RELIABILITAS

Dari pernyataan diatas dapat disajikan hasil uji reliabilitas dalam program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,935	0,60	Reliabel
Etos Kerja(X2)	0,941	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X3)	0,944	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,925	0,60	Reliabel

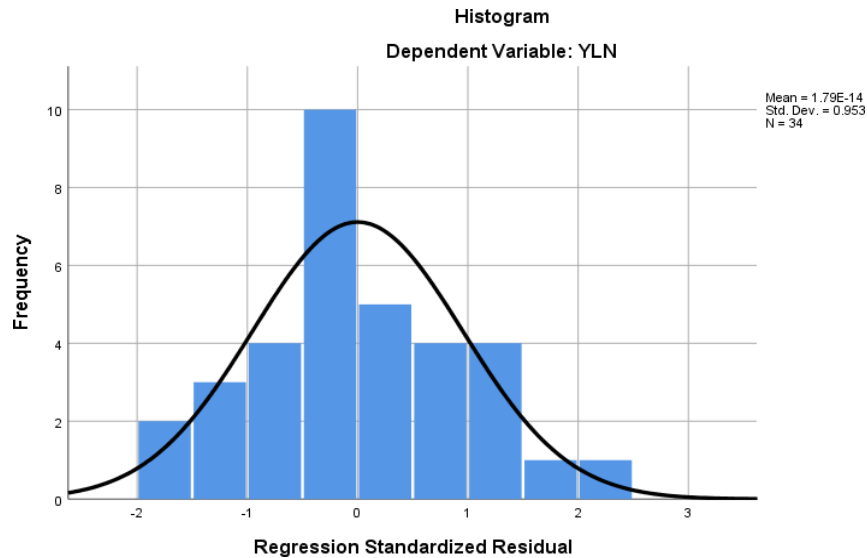
Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel atau handal dikarenakan seluruh variabel pada penelitian ini memiliki cronbach's alpha > nilai batas (0,60).

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

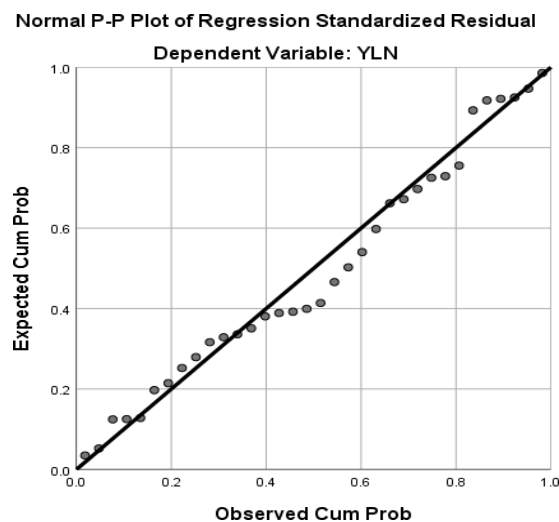
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar, maka uji Statistik menjadi tidak valid untuk sampel jumlah kecil.



Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Gambar 1 Hitogram Normalitas

Dapat dilihat pada gambar 1 di atas menunjukkan grafik histogram normal karena bentuk dari grafik ini seperti lonceng dan tidak miring ke kiri atau ke kanan dan artinya berdistribusi normal.



Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Gambar 2 Normalitas *P*-plot Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik normal merupakan *P-Plot Regresi Standardized* di atas menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas berdistribusi secara normal.

Tabel 7 Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>N</i>		<i>Unstandardized Residual</i> 34
<i>Normal Parameters^b</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.54279647
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.093
	<i>Positive</i>	0.068
	<i>Negative</i>	-0.093
<i>Test Statistic</i>		0.093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Data Primer yang diolah(2025)

Berdasarkan tabel 7 UjiKolmogorov-Smirnov diketahui data terdistribusi dengan normal dengan nilai probabilitas signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga diketahui data berdistribusi normal.

2. UJI MULTIKOLINIERITAS

Berdasarkan Uji multikolinearitas yang dilakukan berikut hasilnya ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

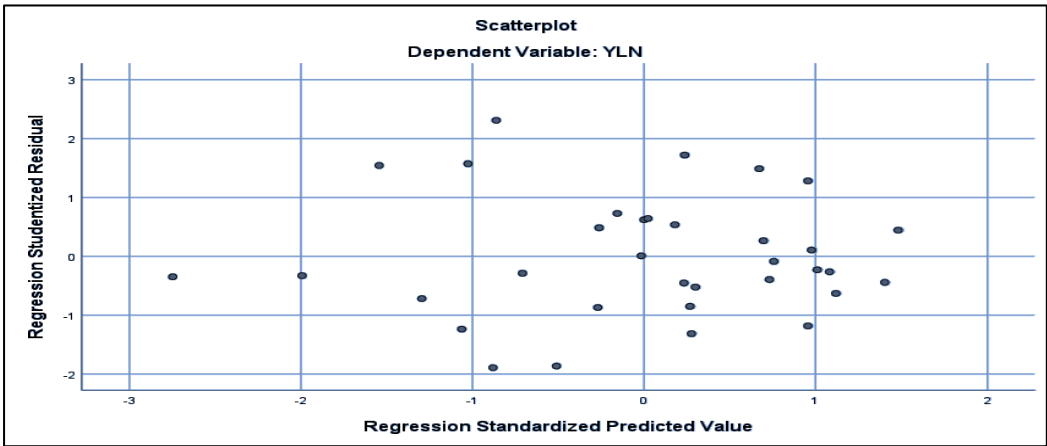
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompensasi (X1)	0.588	1.700
Etos Kerja (X2)	0.571	1.752
Lingkungan Kerja (X3)	0.961	1.041

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki *tolerance* sebesar 0.588, variabel etos kerja memiliki nilai *tolerance* 0.571, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0.961. Maka nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF dari variabel < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedsttitas pada penelitian ini menggunakan uji melalui *glejser* yang paling akurat untuk mendekteksi heteroskestisitas, dengan *absolut residual* > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*.



Sumber : Data Primer Yang Diolah (2025)

Gambar 3 Hasil Heteroskedastisitas Scatter

Berdasarkan gambar 3 diatas diketahui titik-titik yang terdapat pada gambar scatterplot menyebar secara acak serta menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X (Kompensasi, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (kinerja) apakah masing-masing variabel X berhubungan positif atau negatif. Berikut adalah hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini

Tabel 9 Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.801 ^a	0.642	0.606	4.765

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) bahwa nilai R Square sebesar 0,642 , artinya variabel Kompensasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,2% dan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian. Selanjutnya jika dilihat dari hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	13.69	4.293		3.161	.004		
Kompensasi	0.299	0.130	0.327	2.293	0.029	0.588	1.700
Etos Kerja	0.652	0.195	0.485	3.350	0.002	0.571	1.752
Lingkungan Kerja	-0.251	0.129	-0.217	-1.944	0.061	0.961	1.041

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10 diketahui uji hipotesis variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Hasil uji parsial antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel yaitu $2.293 > 2.042$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,02 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, sementara Hasil uji parsial antara Etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel yaitu $3.350 > 2.042$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,02 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, dan Hasil uji parsial antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung < t-tabel yaitu $-1.944 > 2.042$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,61 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, selanjutnya jika dilihat dari hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1219.361	3	406.454	17.905	.00 ^b
Residual	681.021	3	22.701		
		0			
Total	1900.382	3			
		3			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

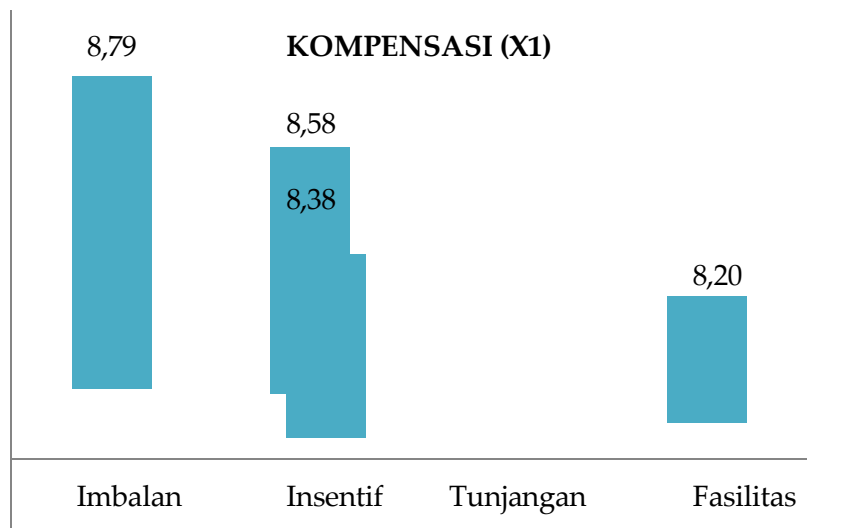
b. Predictors: (Constant), Kompensasi(X1), Etos kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai f-hitung sebesar 17.905 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan f-tabel dengan nilai signifikansi (α) = 0,05 pada derajat keberhasilan df 1 (k-1) 4-1 = 3 dan df2 (n-k) = 34-3 = 31, maka nilai f-tabel yang diperoleh sebesar 2,922. Berdasarkan data diatas diketahui $17.905 > 2,922$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga *kompensasi* (X1), *etos kerja*(X2) dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Multi Zhekinah Consultans di kota sorong.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Zhekinah Consultans

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan Hasil uji parsial antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $2.293 > 2.042$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,029 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.



Sumber data : Data primer yang diolah (2025)

Gambar 4. Grafik Indikator Kompensasi

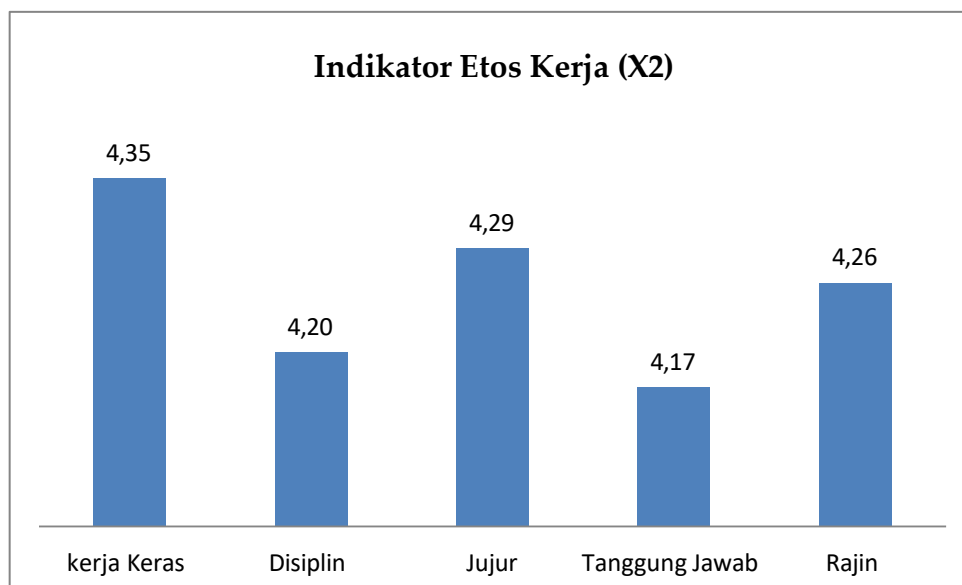
Imbalan, berdasarkan gambar 4. indikator dari imbalan mendapat nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 8,79, dengan item pertanyaan “ imbalan yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan” dan “imbalan yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga”. Responden yang menjawab pertanyaan “ imbalan yang saya terima sesuai dengan beban tugas” menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang responden selanjutnya sebanyak 14 orang responden menjawab setuju, dan 1 orang responden menjawab kurang setuju, kemudian pada pertanyaan “ imbalan yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga “. Responden menjawab sangat setuju dengan sebanyak 12 orang responden, sebanyak 21 orang responden menjawab setuju dan 1 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan di PT. Multi Zhekinah Consultants imbalan harus diberikan agar memotivasi, mempertahankan, dan merekrut karyawan yang berkualitas. Imbalan yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan stabilitas karyawan. Insentif, berdasarkan gambar grafik 4.6 indikator dari insentif mendapat nilai tertinggi kedua dengan nilai rata-rata sebesar 8,58, dengan item pertanyaan “ ada insentif diluar gaji yang diterima saya” dan “insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya”. Responden yang menjawab pertanyaan “ada insentif diluar gaji yang diterima saya” menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang responden dan

sebanyak 6 orang responden yang menjawab agak setuju, kemudian pada pertanyaan "insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya." Responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden, sebanyak 19 orang responden menjawab setuju dan sebanyak 2 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan di PT. Multi Zhekinah Consultans insentif harus diberikan agar mendorong kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Tunjangan, berdasarkan gambar grafik 4.6 indikator dari tunjangan mendapat nilai tertinggi ketiga dengan nilai rata-rata sebesar 8,38, dengan item pertanyaan "tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempat saya" dan "perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan ". Responden yang menjawab pertanyaan "tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempat saya" menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden, responden menjawab setuju sebanyak 16 orang responden, sebanyak 4 responden menjawab agak setuju, dan 1 responden menjawab kurang setuju kemudian pada pertanyaan "perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan." Responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden, sebanyak 19 orang responden menjawab setuju dan 2 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan di PT. Multi Zhekinah Consultans tunjangan harus diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan loyalitas karyawan, Dengan tunjangan juga dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup. Fasilitas, berdasarkan gambar grafik 4.6 indikator dari fasilitas mendapat nilai terendah dengan nilai rata-rata sebesar 8,20, dengan item pertanyaan "perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan " dan "fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, dan peralatan kerja yang lengkap dan memadai)". Responden yang menjawab pertanyaan "perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan" menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang responden, dan 1 responden menjawab kurang setuju, kemudian pada pertanyaan "fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, dan peralatan kerja yang lengkap dan memadai) ". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden, sebanyak 19 orang responden menjawab setuju dan responden yang

menjawab agak setuju sebanyak 4 orang responden. Menurut karyawan di PT. Multi Zhekinah Consultants dengan adanya fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi suatu kegiatan pada perusahaan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan Hasil uji parsial antara etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,350 > t\text{ tabel } 2,042$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,02 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Etos Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.



Sumber data : Data Primer yang diolah 2025

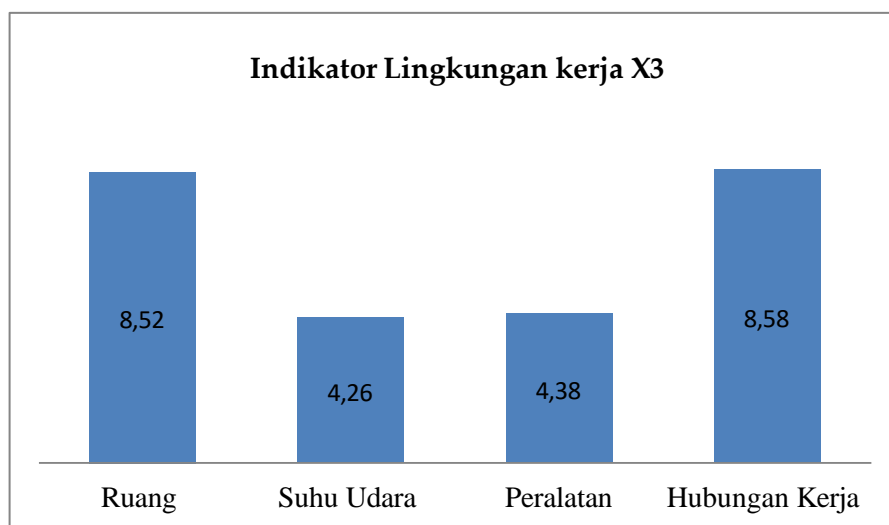
Gambar 5 Grafik indikator Etos kerja

Kerja keras, berdasarkan gambar 5 indikator kerja keras mendapat nilai tertinggi pertama dengan nilai rata-rata sebesar 4,35, dengan item pertanyaan yaitu "saya berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang responden, dan 1 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan pada perusahaan kerja keras penting dilakukan untuk mencapai tujuan, mengembangkan diri, dan meningkatkan kualitas hidup. Jujur, berdasarkan gambar grafik 4.7 indikator jujur mendapat nilai tertinggi kedua dengan nilai rata-rata sebesar 4,29, dengan item pertanyaan yaitu "mematuhi segala aturan yang berlaku

diperusahaan". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, dan 4 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan pada perusahaan dengan kejujuran bagi seorang wirausaha merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh individu yang harus ditanamkan dalam diri agar pihak luar yang menjadi mitra yang bekerja sama bisa percaya. Rajin, berdasarkan gambar grafik 4.7 indikator rajin mendapat nilai tertinggi ketiga dengan nilai rata-rata sebesar 4,26, dengan item pertanyaan yaitu "Saya bekerja dengan rajin dan sesuai prosedur kerja pada perusahaan". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang responden, dan 3 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan pada perusahaan dengan bersikap rajin bagi seorang karyawan dapat membantu anda mencapai tujuan hidup, mengembangkan diri, dan menghadapi tantangan dengan percaya diri. Disiplin, berdasarkan gambar grafik 5 indikator rajin mendapat nilai tertinggi keempat dengan nilai rata-rata sebesar 4,20, dengan item pertanyaan yaitu "Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang responden, dan 3 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan pada perusahaan disiplin adalah suatu hal sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Setuju, dan 3 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan pada perusahaan dengan sikap bertanggung jawab dalam bekerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, membangun hubungan kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Tanggung jawab, berdasarkan gambar 5 indikator tanggung jawab mendapat nilai terendah dengan nilai rata-rata sebesar 4,17, dengan item pertanyaan yaitu "Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang responden, sebanyak 19 orang responden menjawab.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial menunjukkan Hasil uji parsial antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung < t-tabel yaitu $-1.944 > 2.042$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,061 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.



Sumber data : Data primer yang diolah 2025

Gambar 6 Grafik Indikator Lingkungan Kerja

Hubungan kerja, berdasarkan gambar indikator hubungan kerja mendapat nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 8,58, dengan item pertanyaan "saya selalu memiliki hubungan baik yang terjalin antara sesama rekan kerja." dan "saya memiliki hubungan baik yang terjalin dengan atasan". Responden yang menjawab pertanyaan "saya memiliki hubungan baik yang terjalin antara sesama rekan kerja." menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden, sebanyak 16 orang responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab agak setuju, kemudian pada pertanyaan "saya memiliki hubungan baik yang terjalin dengan atasan". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden, sebanyak 22 orang responden menjawab setuju dan 1 orang responden menjawab agak setuju. Menurut pimpinan perusahaan di PT. Multi Zhekinah Consultans harus Membangun hubungan kerja yang baik di tempat kerja adalah tindakan yang penting dan memiliki dampak positif yang luas, Hubungan

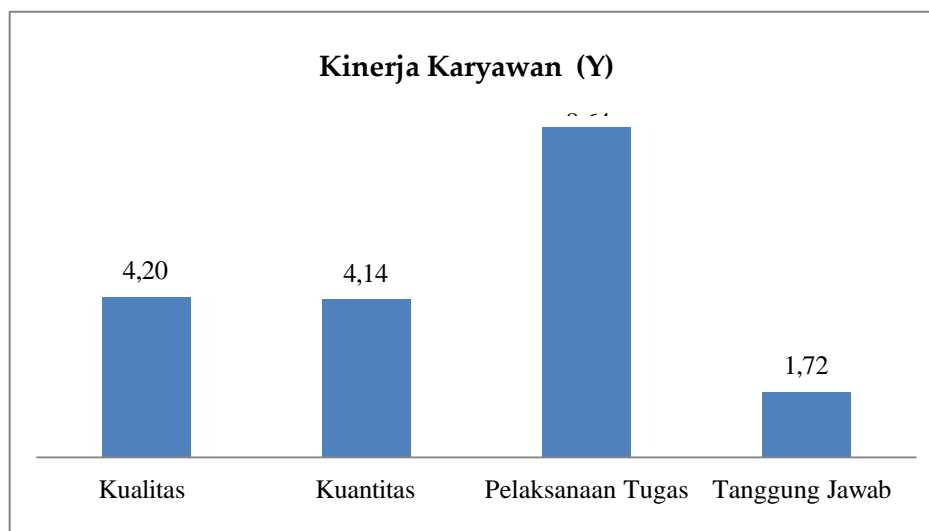
kerja yang baik menciptakan atmosfer yang positif dan kooperatif, Hubungan kerja interaksi dan kualitas komunikasi antara rekan kerja dalam sebuah organisasi. Ruang, berdasarkan gambar grafik 4.8 indikator ruang mendapat nilai tertinggi kedua dengan nilai rata-rata sebesar 8,52, dengan item pertanyaan “perusahaan memiliki ruang kerja dan tata letak ruangan yang mendukung pekerjaan” dan “perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih dan terjaga”. Responden yang menjawab pertanyaan “perusahaan memiliki ruang kerja dan tata letak ruangan yang mendukung pekerjaan.” menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden, sebanyak 20 orang responden menjawab setuju dan 2 orang responden menjawab agak setuju, kemudian pada pertanyaan “perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih dan terjaga”. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden, sebanyak 18 orang responden menjawab setuju dan 4 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan di PT. Multi Zhekinah Consultans perusahaan harus memberikan ruangan pribadi ini dapat memberikan dampak positif bagi para pekerja sebab, mereka akan lebih mudah memperoleh ide-ide baru di tempat dengan suasana tenang, dibandingkan yang ramai dan sesak. Peralatan,

berdasarkan gambar 6 indikator peralatan mendapat nilai tertinggi ketiga dengan nilai rata-rata sebesar 4,38, dengan item pertanyaan “perusahaan memiliki peralatan kantor yang lengkap dan sesuai”, Responden yang menjawab pertanyaan “perusahaan memiliki peralatan kantor yang lengkap dan sesuai”. menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang responden, sebanyak 15 orang responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan perusahaan harus menyediakan peralatan karena peralatan kerja yang disediakan oleh kantor memegang peranan yang sangat penting dalam memastikan efisiensi dan kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Peralatan tersebut tidak hanya menjadi kebutuhan dasar, tetapi juga menjadi pondasi utama untuk mencapai produktivitas optimal. Dari perangkat teknologi hingga perlengkapan kantor tradisional, setiap elemen ini berkontribusi secara langsung terhadap kualitas pekerjaan dan kenyamanan karyawan. Suhu udara, berdasarkan gambar 6 indikator ruang mendapat nilai terendah dengan nilai rata-rata sebesar 4,26, dengan item pertanyaan “saya merasa suhu udara sudah sesuai dan tidak adanya suara

bising dalam lingkungan pekerjaan”. Responden yang menjawab pertanyaan “saya merasa suhu udara sudah sesuai dan tidak adanya suara bising dalam lingkungan pekerjaan.” menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, sebanyak 15 orang responden menjawab setuju dan 5 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Pengaruh Kompensasi , Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan terhadap variabel kompensasi (X1), Etos kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai f -hitung lebih besar dari nilai f -tabel yaitu $17.905 > 2,922$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0.001 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan Kompensasi (X1) Etos Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan bersama- sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y).



Sumber data : Data Primer yang diolah 2025

Gambar 7 Grafik indikator kinerja karyawan

Pelaksanaan tugas, berdasarkan gambar 7 indikator pelaksanaan tugas mendapat nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 8,64, dengan item pertanyaan” Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.” dan “Saya mampu bekerja

sesuai dengan program yang telah ditetapkan". Responden yang menjawab pertanyaan "Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan." menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden, sebanyak 18 orang responden menjawab setuju dan 4 orang responden menjawab agak setuju, kemudian pada pertanyaan " Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden, sebanyak 17 orang responden menjawab setuju dan 5 orang responden menjawab agak setuju. Menurut karyawan di PT. Multi Zhekianh pelaksanaan tugas sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dimana pada taraf operasional kerja dari seorang pegawai dalam lingkungan organisasi tertentu. Kualitas, berdasarkan gambar 4.9 indikator kualitas mendapat nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,20, dengan item pertanyaan " Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian" dan "Saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata ". Responden yang menjawab pertanyaan "Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian." menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden, sebanyak 18 orang responden menjawab setuju dan 2 orang responden menjawab agak setuju, kemudian pada pertanyaan " Saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata ". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden, sebanyak 16 orang responden menjawab setuju dan 4 orang responden menjawab agak setuju. Menurut pimpinan di PT. Multi Zhekinah Consultans kualitas kerja mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Kuantitas, berdasarkan gambar 7 indikator kuantitas mendapat nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,14 dengan item pertanyaan " Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas". dan "Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan". Responden yang menjawab pertanyaan "Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas." menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden, sebanyak 15 orang responden menjawab setuju dan 5 orang responden menjawab agak setuju, kemudian pada pertanyaan "Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan". Responden

menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang responden, sebanyak 15 orang responden menjawab setuju dan 3 orang responden menjawab agak setuju. Menurut Pimpinan Perusahaan Di PT. Multi Zhekinah Consultans Karyawan Harus Bekerja.

Dengan Kuantitas Karyawan Karena Ukuran SDM Yang Dapat Dikaitkan Dengan Hasil Kerja (Output) dan Penggunaan Waktu Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan. Tanggung jawab, berdasarkan gambar grafik 4.9 indikator tanggung jawab mendapat nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 1,72, dengan item pertanyaan "saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan." dan "saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas". Responden yang menjawab pertanyaan "saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.." menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden, sebanyak 18 orang responden menjawab setuju dan 3 orang responden menjawab agak setuju, kemudian pada pertanyaan "saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas". Responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang responden, sebanyak 16 orang responden menjawab setuju dan 2 orang responden menjawab agak setuju. Menurut pimpinan perusahaan di PT. Multi Zhekianh Consultans karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab. Karena tanggung jawab akan membekali kita dengan kemampuan untuk mengendalikan perilaku diri sendiri, untuk berpikir kritis, berkinerja baik, dan menyelesaikan tugas besar maupun kecil dengan baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh kompensasi, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan: Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2.293 > 2.042$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,029 > 0,05$. Dapat dilihat pada variabel Kompensasi memiliki empat indikator yakni imbalan, insentif, tunjangan, dan fasilitas, dilihat pada hasil penelitian bahwa pada indikator fasilitas pada item perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan dan fasilitas berupa seragam kerja, tempat parkir, kantin,

tempat ibadah, peralatan kerja lengkap dan memadai, memiliki jumlah responden kurang, yang artinya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan belum terpenuhi atau kurang terhadap karyawan yang bekerja. Berdasarkan Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Etos kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3.350 > 2.042$ nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,02 < 0,05$. Sehingga dapat dilihat, pada variabel etos kerja memiliki 5 indikator yakni kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, dan rajin, dilihat pada hasil penelitian bahwa pada indikator tanggung jawab dengan item siap menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran pada aturan perusahaan. memiliki jumlah responden kurang, yang artinya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan yang diberikan kepada perusahaan belum terpenuhi atau kurang. Berdasarkan Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu yaitu $-1.944 > 2.042$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,61 < 0,05$. Sehingga dapat dilihat, pada variabel lingkungan kerja memiliki 4 indikator yakni ruang, suhu udara, peralatan, dan hubungan kerja. dilihat pada hasil penelitian bahwa pada indikator suhu udara dengan item suhu udara pada kantor terasa sesuai dengan keadaan dan tidak adanya suara bising dalam lingkungan kerja. memiliki jumlah responden kurang, yang artinya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan yang diberikan kepada perusahaan belum terpenuhi atau kurang. Berdasarkan Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1), Etos kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan dimana hasil uji nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 17.905 lebih besar dari $F\text{-tabel}$ 2,922 sehingga nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, dan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$, artinya variabel Kompensasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,2% dan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 4, No. 1, 47-62.
- Ahmad, A. I. G., dan Wibowo, W. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Tenaga Kerja Di Stikes X Di Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan "Samodra Ilmu"* Vol,11 No. 02
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, Volume 3, No. 1, 287-298.
- Annatasya, D., dan Rosalina, S. S. (2022). Lingkungan Kerja Work from Home Selama Pandemi Covid-19: Apakah Berdampak pada Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen*, VOL 12 No. 1, 56-83.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Aulia, I. N. F. (2017). Etos Kerja Perempuan Dalam Perspektif Islam (*Studi Analisis pada Buruh Perempuan Pabrik Rokok di kabupaten Kudus*) (Doctoral dissertation, STAIN Kudus).
- Dewi Sartika, (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Vake-A-Boo Cabang Kabupaten Tangerang. *Jurnal Semarak*, Volume.7, No. 1 .56-66.
- Dinata, I. J. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, VOL 10, No. 1 82-93
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, VOL 8, No. 2 700-709.
- Fazarwati, N. A., dan Chan, S. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara.
- Febrianti, W., dan Wati, L. N. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, VOL, 10 No. 1, 82-93.
- Firdaus, P. M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau). *Jurnal ekonomi bisnis dan manajemen* VOL, 7, NO. 5, 98-112

- Hantrisna, H. (2023). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, VOL 7, No. 4, 848-857.
- Hantrisna, Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia, (2023). *Jurnal manajemen Bisnis*. Vol 5, No. 1 87-98
- Husaini, R. N., dan Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. Didaktis: *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, VOL 21, No. 90-97.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., dan Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)*, VOLUME 7, No. 1, 72-89.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, VOL.58, No. 2, 84-92.
- Juliana, R., dan Komalasari, S. (2022). Peran job description terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, VOL 11, No. 3, 384-390.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., dan Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VOL, 7, No. 3, 224-241.
- Lukmawati, L., dan Fadli, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, VOL 10, No. 1, 340-348.
- Masru'ah, M. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Kantor Induk Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng). *jurnal ilmiah manajemen*, Vol, 10 No.1, 843-846
- Maulana, A.(2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Biztro Cafe Salatiga (Doctoral dissertation). *Jurnal ekobis: ekonomi dan bisnis*, VOL. 5, No. 1, 85-57
- Maulidah, P. S., dan Sinaulan, J. H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNIPAC (United Pacific Solutions). *JURNAL EKONOMI*, VOL 21(2), 198-209.
- Mulia ZF., Nurmala, R., dan Danial R, D. M. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Bagi Bumdes Parungseah Sejahtera Desa Parungseah Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Bisnis Indonesia*,VOL 14 No.2, 50-52

- Munardi, H. T., Djuhartono, T., dan Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance. *Jurnal arastirma*, VOL, 1, NO. 2, 336-337.
- Muraweni, M., Rasyid, R., dan Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*,VOL. 2, No. 1, 56-70.
- Mustofa, Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, 2022 Vol. 5, No. 1, 107-110.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,Vol. 2, No. 2, 170-183.
- Nadirah, S. P., Pramana, A. D. R., dan Zari, N. (2022). Metodologi Penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo). CV. Azka Pustaka.
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VOL, 8, No. 3, 244-255.
- PAYANA, D. A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Etos Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Mas Giri Wangi Gianyar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). *Tidak Dipublikasikan*
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi. *Jurnal Ekonomak*,VOL 3, No. 1, 24-31.
- Pradana, N. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PG Gending Probolinggo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, VOL 6, No. 1, 80-89.
- Prawaninda, N. K. C., Suarjana, I. W., dan Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. VOL, 3, No.1, 168-175.
- Purba, B., dan Tinambunan, A. P. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cu Talenta Pematang Raya. *Jurnal KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, VOL, 5 No. 1, 32-39.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*,VOL 2, No. 4, 534-543.

- Putra, I. W. D. E., Sujana, I. W., dan Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Pangan Sejati. *Emas, Jurnal ilmu manajemen* VOL 3(5), 77-88.
- Rahmawati, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, VOL. 2, No. 1, 93-104.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., dan Asaloei, S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, VOL, 8, No. 1, 98-106. *Tidak Dipublikasikan*.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., & Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, VOL.4 No.3.
- Sholikhah, A. (2016). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, VOL 10, No. 2, 342-362.
- Silas, Briando Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado, (2019)
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bsappeda. *Industrial engineering journal*, VOL 2, No. 1 110-112
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D.
- Suryani, N. K., Se, M. M., dan Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif. Nilacakra.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume. 9, No. 2, 952-962.
- Syafruddin, dkk (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tanggerang CV Rey Media Grafika.
- Tomasoa, V. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Ambon. *Peluang*, VOL 17, No.2, 70-74
- Wibowo, W. A., Kertayoga, I. P. A. W., Dan Haryati, R. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dapur Cokelat Galaxy (Pt. Abisetya Alka Aryaguna). *Jurnal Administrasi Perkantoran dan Kesekretariatan*, VOL 1, No. (2), 55-64.

- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*,VOL, 1,No. 1, 1-14.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan. Jakarta, Penerbit P4i.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit P4I.
- YANTI, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI). *Tidak Dipublikasikan*
- Yusuf, A. M. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. *Jurnal Prenada Media*, Bandung Vol. 1 No.8, 105-109
- Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*,VOL 8, No. 3, 7 44-755.

