



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Determinants of Employee Performance at PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex), Indonesia

Dyah Ayu Kusumaningsih¹, Rusnandari Retno Cahyani*¹, Anggit Dyah Kusumastuti¹
Universitas Sahid Surakarta¹

*Author correspondence: rusnandarirc@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v14i1.8568

Article history:

Received:
1 September 2024

Accepted:
30 November 2024

Available online:
15 Desember 2024

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, work discipline, motivation, and work environment on employee performance at PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex). The research method used is descriptive quantitative with a survey approach. The population in this study comprises all weaving section employees at PT Iskandar Indah Printing Textile, with a sample of 100 respondents selected through a purposive sampling technique. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results indicate that compensation, work discipline, and motivation partially have a positive and significant effect on employee performance. However, the work environment does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation, work discipline, motivation, and work environment have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.341 indicates that 34.1% of the variation in employee performance can be explained by the four independent variables, while the remaining 65.9% is influenced by other factors not included in this study. This study suggests that companies should increase their focus on compensation, work discipline, and motivation to enhance employee performance. Additionally, even though the work environment does not show a significant effect, it is still important for companies to create a conducive work environment to support employee well-being and productivity.

Keywords: compensation, work discipline, motivation, work environment, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian tenun di PT Iskandar Indah Printing Textile, dengan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Namun, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 menunjukkan bahwa 34,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan meningkatkan perhatian pada kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](#)

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena hampir semua aktivitas operasional membutuhkan kontrol manusia. Hubungan antara sumber daya manusia dan perusahaan sangat erat, karena perusahaan tidak dapat melaksanakan semua kegiatannya tanpa sumber daya manusia dan sebaliknya, sumber daya manusia tidak akan dibutuhkan tanpa perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi karena mereka adalah penggerak utama dalam menjalankan semua kegiatan operasional perusahaan. Penelitian oleh Milkovich dan Newman (2020) mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya (Afandi, 2021).

Kompensasi sangat diperlukan untuk diberikan kepada karyawan, karena kompensasi merupakan alat dan faktor penting dalam mengukur kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sepadan dengan kinerjanya, karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang dipercayakan oleh

perusahaan. Menurut Enny (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan pekerjaannya terhadap organisasi; kompensasi ini dapat berupa finansial langsung atau tidak langsung. Berdasarkan penelitian oleh Akbar (2021), kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri. Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020) dalam Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan Universitas Sahid Surakarta menyatakan bahwa kompensasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha membuat anggotanya memiliki disiplin yang baik. Disiplin yang dimaksud adalah ketika karyawan datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, dan mematuhi aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Yantika et al. (2018) dalam Wilson & Hikmah (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sarana bagi pihak manajerial untuk membangun komunikasi dengan hasil perubahan sikap dan perilaku yang menumbuhkan kesadaran dan ketaatan terhadap aturan sosial atau kondisi yang hidup dan berkembang dalam

lingkungan kerja dan masyarakat. Penelitian oleh Deci dan Ryan (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas karyawan.

Selain faktor kompensasi dan disiplin kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan motivasi, diharapkan dapat membantu pekerja untuk lebih aktif dan kreatif dalam bekerja. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja pekerja lain dalam melaksanakan tugas untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif; motivasi adalah proses mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Astarina et al. (2019), motivasi akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Memiliki motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik serta kualitas pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Jika tidak ada motivasi kerja di antara karyawan dan pemimpin perusahaan, kinerja karyawan akan menurun dan suasana kerja menjadi tidak kondusif, yang pada akhirnya akan mengganggu hubungan dalam organisasi. Berdasarkan penelitian oleh Robbins (2016), motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai industri.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non-fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan termasuk menyediakan fasilitas dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam setiap aktivitas. Jika kondisi fisik dan non-fisik memadai, kinerja karyawan akan meningkat. Dewi Puspita Sari, Megawati, & Heriyanto (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas,

menunjukkan keberhasilan pencapaian suatu organisasi dan jika lingkungan kerja tidak baik, akan menyebabkan kurangnya dorongan dan bahkan semangat kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai jika manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman (Sinambela, 2019). Penelitian oleh Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020) menguatkan bahwa lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex), baik secara simultan maupun parsial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang efektif.

Kebaruan dari penelitian ini adalah kajian menyeluruh mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada sektor tekstil di Indonesia. Banyak penelitian sebelumnya yang membahas salah satu atau beberapa faktor ini, namun jarang yang mengintegrasikan semuanya dalam satu studi. Penelitian ini juga menawarkan wawasan spesifik mengenai PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex), yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Gap penelitian ini terletak pada kurangnya studi yang menggabungkan keempat faktor tersebut secara komprehensif di industri tekstil Indonesia, khususnya pada PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex). Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dan memberikan wawasan yang lebih holistik.

Kajian Literatur

Kompensasi

Menurut Enny (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan pekerjaannya terhadap organisasi. Kompensasi ini dapat berupa finansial langsung atau tidak langsung. Berdasarkan penelitian oleh Akbar (2021), kompensasi meliputi semua bentuk pengembalian finansial dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Studi oleh Milkovich dan Newman (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020) menyatakan bahwa kompensasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah H1: Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya dan karyawan tidak sembarangan melakukan aktivitas yang tidak penting selama jam kerja. Menurut Sinambela (2019), peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik di kantor tempat bekerja, karena disiplin suatu kantor atau tempat kerja dikatakan baik jika beberapa karyawan mematuhi peraturan yang ada. Penelitian oleh Wilson dan Hikmah (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Deci dan Ryan (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah H2: Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Motivasi

Menurut Hafidzi et al. (2019), motivasi adalah pemberian kekuatan pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan individu. Studi oleh Deci dan Ryan (2020) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara signifikan meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Hipotesis yang diajukan adalah H3: Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja mencakup sesuatu yang ada di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, seperti pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan lain-lain. Effendy & Fitria (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai interaksi langsung di tempat kerja dengan seseorang yang memiliki posisi lebih tinggi, posisi yang sama, atau posisi yang lebih rendah. Penelitian oleh Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah H4: Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Kinerja Karyawan

Harsuko dalam Sumardjo dan Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu atau dengan menunjukkan kompetensi yang dianggap relevan dengan organisasi. Menurut Afandi (2021), kinerja

adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Penelitian oleh Campbell (2020) mengidentifikasi kinerja karyawan sebagai output kerja yang dapat diukur yang dihasilkan oleh aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam pekerjaan mereka.

Hipotesis yang diajukan adalah H5: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang bersifat umum. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang merupakan karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex). Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan yang relevan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Kuesioner berisi beberapa pernyataan sesuai dengan variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian tenun PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), dan lingkungan kerja (X4). Indikator kompensasi menurut Simamora (2014) dalam Novia (2020) meliputi gaji dan upah, insentif, tunjangan, fasilitas. Indikator disiplin kerja menurut Octaviani dan Pricilla (2020) meliputi ketaatan pada aturan waktu, ketaatan pada peraturan perusahaan, ketaatan pada aturan perilaku di tempat kerja, ketaatan pada peraturan lain di perusahaan. Indikator motivasi menurut Kartono (2017) meliputi dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, tanggung jawab. Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014) dalam Alfariz (2020) meliputi lingkungan fisik (gedung tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, transportasi) dan lingkungan non-fisik (hubungan sesama rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian (Daryanto dan Suryanto, 2020).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas Pearson product moment dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$. Jika r hitung > r tabel dan positif maka variabel dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan ulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien alpha Cronbach > 0,60. Jika jawaban responden memiliki nilai koefisien > 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan

untuk mengetahui apakah variabel residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil ujinya dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi varians yang tidak konstan dari residual dalam model regresi.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh variabel yang diuji, yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dinyatakan valid dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha

lebih besar dari 0,6, menandakan bahwa data yang diperoleh konsisten dan dapat diandalkan.

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dengan nilai

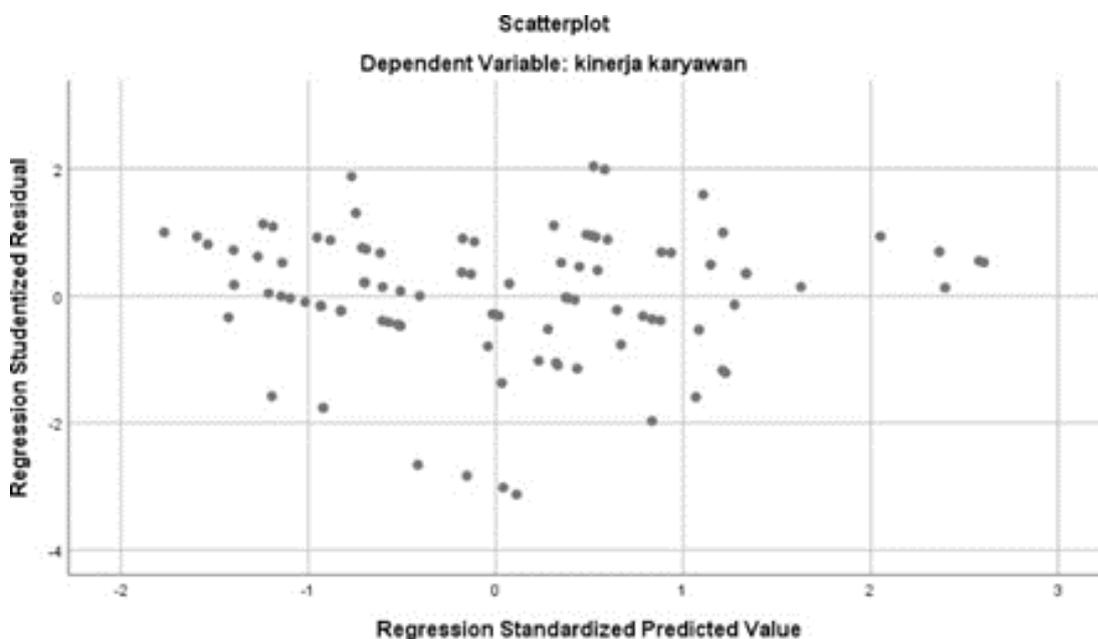
Monte Carlo sig. sebesar 0,101 yang lebih besar dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Test	Signifikansi
Nilai Monte Carlo Sig.	0.101

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak, mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. seperti yang ditunjukkan pada gambar 1.

Gambar 1: Scatterplot Heteroskedastisitas



Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig masing-masing lebih kecil dari 0,05. Namun, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sebesar 0,243 yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Kompensasi (X1)	0.085	2.103	0.038
Disiplin Kerja (X2)	0.184	2.068	0.041
Motivasi (X3)	0.360	3.254	0.002
Lingkungan Kerja (X4)	0.063	1.174	0.243
Kompensasi (X1)	0.085	2.103	0.038

Sumber: hasil analisis, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 2, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5.428 + 0.085X_1 + 0.184X_2 + 0.360X_3 + 0.063X_4 + e$$

Dimana:

Y: Variabel dependen (kinerja karyawan)

X₁: Kompensasi

X₂: Disiplin Kerja

X₃: Motivasi

X₄: Lingkungan Kerja

a: Konstanta (5.428)

b₁, b₂, b₃, b₄: Koefisien regresi

e: Error

Konstanta (a) sebesar 5.428 menunjukkan bahwa tanpa adanya kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, kinerja karyawan meningkat sebesar 5.428. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (b₁) sebesar 0.085 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.085. Penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.085. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (b₂) sebesar 0.184 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.184. Penurunan disiplin

kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.184. Koefisien regresi untuk variabel motivasi (b₃) sebesar 0.360 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.360. Penurunan motivasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.360. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (b₄) sebesar 0.063 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.063. Penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.063.

Uji hipotesis parsial (t-test) menunjukkan bahwa koefisien variabel kompensasi menghasilkan nilai t sebesar 2.103 dan nilai t tabel sebesar 1.98525. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel, diperoleh bahwa t hitung > t tabel = 2.103 > 1.98525, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak, artinya variabel kompensasi secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Koefisien variabel disiplin kerja menghasilkan nilai t sebesar 2.068 dan nilai t tabel sebesar 1.98525. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel, diperoleh bahwa t hitung $>$ t tabel = 2.068 $>$ 1.98525, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Koefisien variabel motivasi menghasilkan nilai t sebesar 3.254 dan nilai t tabel sebesar 1.98525. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel, diperoleh bahwa t hitung $>$ t tabel = 3.254 $>$ 1.98525, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Koefisien variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t sebesar 1.174 dan nilai t tabel sebesar 1.98525. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel, diperoleh bahwa t hitung $<$ t tabel = 1.174 $<$ 1.98525, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa H_4

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex). Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang baik

ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Uji F digunakan untuk menentukan kelayakan data dan menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja) secara simultan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 12.292 dan nilai sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel = 12.292 $>$ 2.47. Hasil ini menunjukkan bahwa H_5 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,341 atau 34,1% menunjukkan bahwa 34,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, sementara 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan tanggung jawab dan kinerja karyawan, karena mereka merasa dihargai atas kontribusi mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik, dan hal ini berkontribusi langsung

terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Wilson dan Hikmah (2020) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik akan mendorong karyawan untuk datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mematuhi peraturan perusahaan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, sehingga proses kerja dapat berjalan dengan lancar tanpa hambatan yang berarti.

Motivasi karyawan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Robbins (2016) dan Deci dan Ryan (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik oleh faktor intrinsik seperti kepuasan kerja maupun faktor ekstrinsik seperti insentif finansial, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan semangat kerja yang positif dan berkelanjutan.

Namun, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak terlalu

berdampak besar pada kinerja individu di PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex). Meskipun demikian, penelitian sebelumnya oleh Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya mungkin bervariasi tergantung pada konteks industri dan kondisi spesifik perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman memang penting, tetapi mungkin bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja di perusahaan ini.

Keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus fokus pada pengelolaan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan kompensasi yang adil, mendorong disiplin kerja, dan meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai program dan insentif dapat menjadi strategi efektif untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, tetap penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex), baik secara parsial maupun simultan. Namun, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti

budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kompensasi dan motivasi karyawan melalui berbagai program dan insentif untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan berkala untuk meningkatkan disiplin kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Week: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kogan Page Publishers.
- Astarina, et al. (2019). Definisi motivasi dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 34(2), 120-134.
- Campbell, J. P. (2020). Memahami kinerja karyawan dalam konteks perilaku organisasi. *Jurnal Manajemen*, 46(3), 452-470.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 45-58.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik di tempat kerja. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 41(4), 456-472.
- Effendy, & Fitria, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 123-136.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Management Press.
- Hafidzi, H. A., Adha, N. R., & Nurul, Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ilmu dan Teknologi*, 4(1), 65-78.
- Kulla, T., Tenius, T., et al. (2018). Kebutuhan Sumber Daya yang Berkualitas dan Kompeten dalam Mencapai Tujuan Perusahaan. *Jurnal Studi Ekonomi*, 32(1), 87-99.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). Kompensasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 45(2), 98-110.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Keempat.
- Sari, D. P., Megawati, & Heriyanto. (2020). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 45-60.
- Sinambela, L. (2019). *Manajemen Kinerja: Manajemen, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, C., & Hikmah, W. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Kinco Prima. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 112-123.
- Yantika, H., Herlambang, & Rozzaid. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Daerah Bondowoso. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 78-90.