

Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indokom Samudra Persada

Anggis Novitania ⁽¹⁾, Hardini Ariningrum ⁽²⁾, dan Apip Alansori ⁽³⁾, R.A Mulyadi⁽⁴⁾

^{1,2,3,4}Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Manajemen

Universitas Malahayati

E-mail : anggisnovitania@gmail.com

Abstract

Employee performance is very important for the progress of a company. Wages and work environment are believed to be able to influence employee performance in achieving the set goals. The higher the wages and the good and pleasant work environment, the higher the employee's performance. This study aims to determine whether wages and work environment have a direct significant effect on employee performance. The population in this study were 30 employees at PT Indokom Samudra Persada. Data collected by questionnaire technique. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS version 29 program. The results of this partial test indicate that wages have no significant effect, and work environment has a significant effect on employee performance. While the results of the simultaneous test show that wages and work environment have a significant effect on employee performance at PT Indokom Samudra Persada.

Keywords: *Wages, Work Environment, Employee Performance.*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu cara atau ilmu yang mengatur bagaimana hubungan dan peran antar sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh seseorang secara efisien dan efektif, selain itu dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai suatu tujuan bersama, sehingga karyawan menjadi maksimal. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, semua kegiatan baik organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan yang sesuai dengan tujuan-tujuan perusahaan. . Upah adalah dukungan orang melakukan pekerjaan, dan dengan upah yang ada bisa untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan yang digunakan untuk hidup seseorang. Jika tingkat upah yang diberikan meningkat maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Upah yang diberikan sebuah perusahaan suatu organisasi atau perusahaan harus menunjukkan sifat adil dan apakah upah itu telah mencakup kebutuhan minimal (Efendi, 2020).

Sistem pengupahan pada PT Indokom Samudra Persada menggunakan sistem pengupahan Upah Minimum Provinsi (UMP). Menurut Soetjipto (2008:87) dalam (Donra Sihaloho, 2019) lingkungan kerja merupakan suatu hal yang akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap sebuah organisasi atau perusahaan yang bisa memberikan dampak buruk maupun baik terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Menurut (Donra Sihaloho, 2019) yang sangat penting dalam lingkungan kerja adalah tempat yang menyenangkan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi atau perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengidentifikasi ada atau tidak pengaruh upah, pengaruh lingkungan kerja, serta pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indokom Samudra Persada.

2. Kajian Pustaka

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dikembangkan oleh Vroom pada tahun 1964. Motivasi menurut Vroom, mengarahkan kepada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang dikeluarkan dalam suatu situasi tugas tertentu. (Herlambang, 2022)

Menurut (Kuswidanti, 2018) Teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang

baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan. Teori ini berfokus pada tiga hubungan, yaitu: Hubungan upaya-kinerja, hubungan kinerja-imbalan, dan hubungan imbalan-sasaran.

Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Aksin, 2018)

Menurut (Nanulaita, 2018) upah merupakan salah satu pemegang peran penting dalam daya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai salah satu faktor pendukung dalam mendorong para karyawan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga dengan pemberian upah yang memadai bagi karyawan atau para pegawai harus sangat diperhatikan oleh perusahaan.

Indikator dari upah meliputi :

A. Gaji

Menurut Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 gaji adalah penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Hearani et al (2020) dalam (Hasni, 2020) Gaji merupakan pembayaran atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan/pekerja, tata usaha serta manajer sebagai konsekuensi dari apa yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kadarsiman (2012: 316) dalam (Oktavia, 2021) sistem dalam gaji itu meliputi :

1. Kelayakan, jadi gaji yang layak atau sesuai selalu diharapkan para karyawan.
2. Motivasi kerja, rasa yang muncul ketika memperoleh gaji membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja serta meningkatkan kinerja para karyawan untuk mendapatkan gaji yang memadai.
3. Kepuasan kerja, rasa yang muncul ketika karyawan memperoleh gaji menurut faktor lain yang ada di dalam diri karyawan.

B. Insentif

Menurut (Manik dan Syafirna, 2018:12) dalam (Shinta, 2020) insentif merupakan sebuah dorongan yang berupa uang dan yang memberikan adalah pimpinan, supaya bisa mendongkrak semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. Menurut (Ratnasari, 2020) insentif sebagai motivasi yang mendongkrak karya para tenaga kerja supaya bekerja dengan kemampuan yang bagus, yang di maksud dengan pendapatan di luar dari upah atau gaji yang ditentukan.

C. Tunjangan

Menurut (Fitria & Sunuharyo, 2017:196) dalam (Junaidi et al, 2020) didalam suatu organisasi tunjangan kinerja sangat penting, yaitu:

1. Sangat penting karena banyaknya kebutuhan pegawai dalam mencukupi tuntutan kehidupan sehari-hari.
2. Ukuran nilai karya bisa diukur melalui besarnya tunjangan di antara dirinya sendiri sebagai pegawai, keluarga maupun masyarakat.
3. Tunjangan yang diperoleh diharapkan dapat untuk mendongkrak kesejahteraan hidup karyawan.
4. Tujuan diberikannya tunjangan adalah untuk lebih memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Rampisela, 2020) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang sangat mempengaruhi dalam suatu proses pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik yang bisa memberikan kesan yang baik sehingga membuat para karyawan bekerja dengan hati dan membuat produktivitas kerja menjadi sangat baik. Menurut (Handayani, 2019) jenis-jenis lingkungan kerja itu terbagi menjadi dua, yaitu :

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu meliputi suhu udara / temperatur, kelembapan, cahaya/penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, getaran mekanis, dekorasi, tata warna, bau tak sedap, musik serta keamanan di perusahaan.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu meliputi hubungan sosial karyawan/pekerja di perusahaan baik diantara bawahan dengan atasan atau jalinan sesama bawahan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniawati, 2014) kinerja merupakan seseorang individu atau kelompok yang menghasilkan sesuatu yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan yang dapat diukur. Menurut Sahir et al (2020) kinerja seseorang karyawan itu dipengaruhi oleh 3 faktor :

A. Faktor Individual

Setiap karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

B. Faktor Psikologis

Berkaitan dengan sifat/watak yang dimiliki seseorang. Contohnya adalah kinerja seseorang dikatakan baik karena orang itu mempunyai sifat pekerja keras, sementara itu kinerja seseorang dikatakan jelek karena orang itu memiliki kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak mau berupaya untuk meningkatkan kemampuannya, atau bisa dikatakan malas.

C. Faktor Organisasi

Yaitu faktor yang mencakup penghargaan. Penghargaan itu sendiri dapat berupa kompensasi atau tunjangan-tunjangan lainnya yang dibagikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti upah dan gaji. (Hasni, 2020)

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini ialah tenaga kerja / karyawan PT Indokom Samudra Persada. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang ada di PT Indokom Samudra Persada. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 29.

Metode penelitian ini menggunakan :

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf $\alpha = 5\%$), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf $\alpha = 5\%$), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Apabila koefisien cronbach's alpha $> 0,70$ maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel. Begitupun sebaliknya, jika cronbach's alpha $< 0,70$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2018).

2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maximum dan standar deviasi.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test jika nilai Sig > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Analisa lebih lanjut dengan menggunakan Histogram dan *Normal Probability Plot of Regression Standardized residual*.

b) Uji Multikolinearitas

Apabila nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF <10 maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedasitas

Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y maka dikatakan tidak ada terjadi heteroskedasitas.

4. Analisis regresi liner berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

6. Koefesien Determinasi (R^2)

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2018).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Kualitas Instrumen

a) Uji Validitas

Untuk r_{tabel} penelitian ini adalah 0.361, maka dapat disimpulkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} jadi masing-masing indikator untuk variabel Upah (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0.70. Dengan demikian variabel (upah, lingkungan kerja dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliable.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Deskripsi Data

Descriptive Statistics

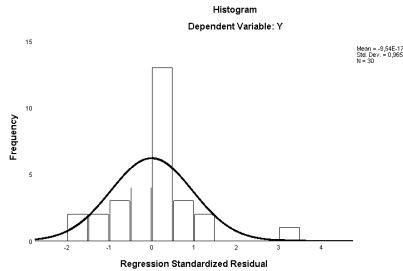
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Upah	30	16,00	43,00	30,0667	6,41622
Lingkungan Kerja	30	12,00	30,00	23,8333	4,54922
Kinerja Karyawan	30	13,00	30,00	24,0667	3,93861
Valid N (listwise)	30				

Sumber : data oleh peneliti tahun 2022

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

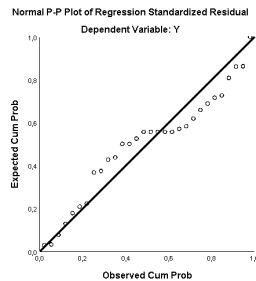
Berdasarkan pada uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test dapat diperoleh sebesar 0,135 dengan nilai Sig 0,172 atau Sig 0,172 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Analisa lebih lanjut dengan menggunakan Histogram dan *Normal Probability Plot of Regression Standardized residual* sebagai berikut :



Sumber : data oleh peneliti tahun 2022

Gambar 1 Histogram

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa grafik histogram mengikuti pola distribusi normal, maka dapat dikatakan berdistribusi normal



Sumber : data oleh peneliti tahun 2022

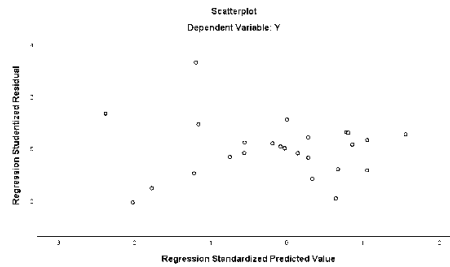
Gambar 2 Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa pada data grafik *Probability Plot* searah dengan garis diagonal, maka dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikolinearitas

Variabel upah dan lingkungan kerja sama-sama memiliki nilai tolerance 0,622 dan VIF 1,607. Dengan demikian dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedasitas



Sumber : data oleh peneliti tahun 2022

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik jelas dan menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS maka diperoleh regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,941 + 0,083X_1 + 0,571X_2 + e$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,941	2,824		2,812	,009		
X1	,083	,099	,136	,843	,406	,622	1,607
X2	,571	,139	,660	4,098	<,001	,622	1,607

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data oleh peneliti tahun 2022

1) Hasil Uji Hipotesis Pertama

Secara parsial variabel Upah (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja Karyawan), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,406. Yang artinya nilai signifikan tersebut $> 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_{a1} tolak dan H_{o1} diterima.

2) Hasil Uji Hipotesis Kedua

Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja Karyawan), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,001. Artinya nilai signifikan tersebut $< 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253,849	2	126,925	17,483	<,001 ^b
	Residual	196,017	27	7,260		

Total	449,867	29		
-------	---------	----	--	--

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data oleh peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 17,483 dan nilai signifikan < 0.001 serta F_{tabel} 3,35. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,483 > 3,35$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Uji (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,532	2,69442

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : data oleh peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564. Artinya variabel Upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh 56,4% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Upah (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Upah memiliki tingkat signifikan ($\text{sig } t$) 0,406 lebih dari $\alpha = 0,05$ dan t_{hitung} 0,843 $< t_{tabel}$ 2,052. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa upah tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menjelaskan bahwa upah tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan upah yang diterima setiap karyawan berbeda-beda, upah yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan juga upah yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan hidup. Menurut (Sangkan, 2019) adanya ketidakpuasan karyawan dalam menerima upah, upah yang diberikan belum sesuai dengan harapan para karyawan.

Penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian (Susi Anggraeni, 2020) yaitu variabel Upah tidak ada pengaruh yang signifikan, yang mana menunjukkan nilai signifikan untuk variabel upah yaitu $0.393 > 0.05$. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efendi, 2020) Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Milano Panai Tengah dengan nilai t_{hitung} 2.422 $> t_{tabel}$ 1.29743 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan ($\text{sig } t$) 0,001 $< 0,05$ dan t_{hitung} 4.098 $> t_{tabel}$ 2,052. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis linier berganda koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,571 artinya variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti bila terjadi kenaikan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 poin maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,571. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Indokom Samudra Persada dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan semangat yang baik bagi para karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Hasanudin. et al, 2020) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warongan, 2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja

karyawan pada perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan kerja, dan juga lingkungan kerja non-fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan.

3. Pengaruh Upah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F yang memiliki hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,483 > 3,35$, sehingga dapat disimpulkan bahwa upah dan lingkungan kerja di PT Indokom Samudra Persada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh dari suatu variabel dengan variabel lainnya yaitu 56,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Indokom Samudra Persada dapat dijelaskan oleh variabel upah dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 46,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian parsial menunjukkan :
 - a. Variabel Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indokom Samudra Persada.
 - b. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indokom Samudra Persada.
2. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indokom Samudra Persada.

Daftar Pustaka

- Aksin, N. (2018). UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam). In *Jurnal Meta Yuridis* (Vol. 1, Issue 2).
- Donra Sihaloho, R. et al. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Volume 9*(Nomor 2), 273–281.
- Efendi, Ruslan. et al. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma, Vol. 7*(No. 2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyu Asin. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Hasanudin. et al. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Bima NTB). *Jurnal Manajemen, Volume 11*(Issue 2), 253–260.
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika, Vol 4*.
- Herlambang, Novalda. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Modelink Group Brebes*.
- Junaidi et al. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam. *Ekonomia, Volume 10*(No 2).
- Kuswidanti, Arum. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik*.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi, 5*(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi, Vol.21*(Nomor 1).

- Rampisela, Virginia. et al. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA, Vol.8*(No.1), 302–311.
- Ratnasari, I. et al. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, Volume 2*(Nomor 2).
- Sangkean, Nirvana. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume. 8*(No. 1).
- Shinta, D. et al. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Volume 8*, 338–346.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Susi Anggraeni, E. (2020). *Pengaruh Upah Dan Nilai Produksi, Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pabrik Pensil Di Kecamatan Singkut KABUPATEN Sarolangun*.
- Warongan, Brenda. et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA, Volume 10*, 963–967.