

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa alasan, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam perspektif ekonomi Islam. Sampel penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik sederhana *random sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi, adapun tahap-tahap pengujiannya adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji r (kolerasi), uji statistik t , uji simultan F , dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan bantuan program SPSS statistics 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Hasil Uji variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa (X_1), $4.687 T_{hitung} > T_{tabel} 1.661$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pada variabel disiplin kerja (X_2). T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu $5.412 T_{hitung} > T_{tabel} 1.661$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan (3) pada variabel lingkungan kerja (X_3), T_{hitung} memiliki nilai $-0,822 T_{hitung} < T_{tabel} 1.661$ dan nilai signifikan $0,413 > 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) nilai $F_{hitung} 47.431 > F_{tabel} 2,699$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara (simultan) antara kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is very influential in the success rate of a company or organization. Basically, employee performance is influenced by several reasons, including compensation, work discipline and work environment.

This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, and work environment on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang in the perspective of Islamic economics. The sample of this research was 100 respondents using simple random sampling technique. The method used in this research is quantitative with regression analysis method, while the testing stages are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, r test (correlation), t statistical test, simultaneous F test, and determination coefficient test (R^2) using the help of SPSS statistics 25 program.

The results of the study show that: (1) The results of the Compensation variable test on employee performance on the compensation variable show that (X_1), 4.687 $T_{count} > T_{table}$ 1.661 and a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the Compensation variable partially has a significant effect on employee performance. (2) on the work discipline variable (X_2). T_{count} has a positive value of 5.412 $T_{count} > T_{table}$ 1.661 and a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the work discipline variable partially has a significant effect on employee performance. And (3) on the work environment variable (X_3), T_{count} has a value of -0.822 $T_{count} < T_{table}$ 1.661 and a significant value of $0.413 > 0.05$, it can be concluded that the work environment variable partially has no effect and is not significant on employee performance. (4) The F count value is 47.431 $> F_{table}$ 2.699 with a significance of $0.000 < 0.05$, so the hypothesis is accepted. This means that there is a positive and significant influence (simultaneously) between compensation, work discipline, and work environment on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance