

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Petro Perkasa

Fany Andriani
Universitas Buddhi Dharma
Email : fany2019fany@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk menentukan sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Empat puluh lima sampel mengisi kuesioner untuk mengumpulkan data primer dalam metode penelitian kuantitatif. Metode sampling yang dipilih adalah purposive sampling, kemudian pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 25. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, korelasi ganda, regresi linier ganda, koefisien determinasi (R^2), koefisien korelasi, uji t, dan uji F merupakan beberapa uji statistik yang digunakan dalam analisis data. Hasil studi temuan, keempat variabel bebas mampu menjelaskan 41,5% variasi dalam Kinerja Karyawan, kemudian 58,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam studi ini. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,415, atau 41,5%. Selain itu, hasil Fhitung 8,809 > ftabel 2,606 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Studi ini menyimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Garuda Petro Perkasa.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

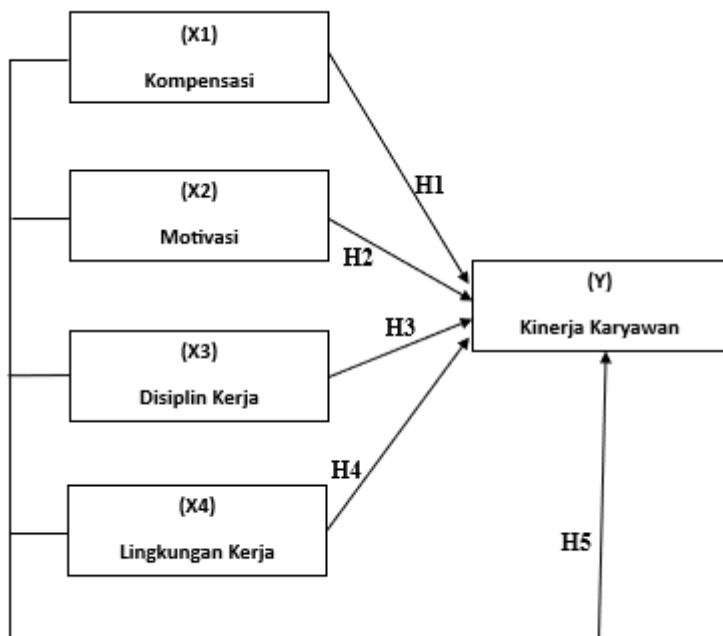
Latar Belakang

Dalam persaingan bisnis yang kompetitif, perusahaan diwajibkan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, efektivitas dan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, di antaranya kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kompensasi yang adil, motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

Oleh sebab itu, studi perlu dilakukan untuk menelaah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Diharapkan studi ini dapat berdampak positif bagi Perusahaan, penulis, karyawan dan peneliti selanjutnya.

Kerangka Pemikiran & Hipotesis



METODE

Studi ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara terukur dan menggunakan analisis statistik.

Sampel

Populasi pada studi ini adalah seluruh karyawan PT Garuda Petro Perkasa yang berjumlah 49 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria sampel dalam studi ini yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun dan bukan pimpinan. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 45 responden yang dinilai mewakili populasi penelitian.

Pengumpulan Data

Pada studi ini pengumpulan data ialah dengan penyebaran kuesioner kepada 45 responden. Skala pengukuran dengan skala Ordinal. Lalu, data sekunder didapatkan dari buku, jurnal, serta dokumen Perusahaan PT Garuda Petro Perkasa.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, proses analisis data dilakukan mempergunakan program IBM SPSS Statistics 25. Uji-uji berikut ini dilakukan di studi ini, yakni: Uji Statitik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, yang memuat: Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Deteminasi (R^2). Uji Hipotesis, yang mencakup: Uji Statistik T, Uji Statistik F.

Operasionalisasi Variabel

Pada studi ini ada 4 variabel bebas (Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan).

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi	0,833	Valid
2.	Motivasi	0,718	Valid
3.	Disiplin Kerja	0,632	Tidak Valid
4.	Lingkungan Kerja	0,873	Valid
5.	Kinerja Karyawan	0,525	Tidak Valid

Sumber: Data Hasil olahan SPSS Versi 25

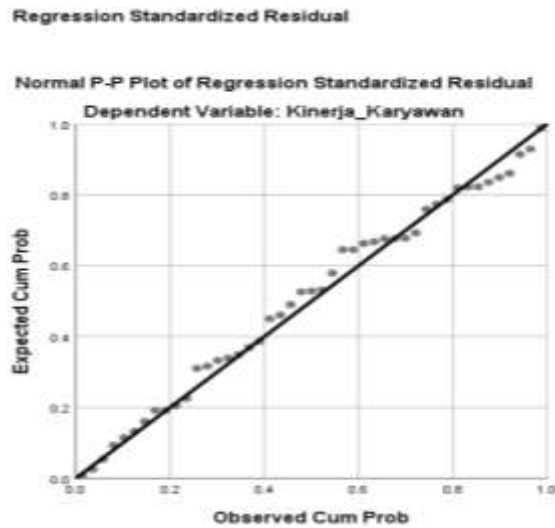
Tabel 2. Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Kompensasi			
Perusahaan harus memberikan gaji sesuai beban kerja karyawan.	0,710	0,308	Valid
Upah lembur harus dibayarkan sesuai jam kerja tambahan.	0,455		
Bonus harus diberikan berdasarkan pencapaian kinerja.	0,663		
Insentif kerja harus disediakan untuk meningkatkan semangat karyawan.	0,765		
Tunjangan kesehatan harus tersedia bagi karyawan.	0,291		

Perusahaan menyediakan asuransi kerja.	0,411		
Hak cuti harus diberikan sesuai ketentuan.	0,381		
Program pensiun harus disediakan bagi karyawan.	0,478		
Pengakuan dan penghargaan harus diberikan atas hasil kerja.	0,646		
Perusahaan harus mendukung kesempatan pengembangan karir.	0,547		
Variabel Motivasi			
Pimpinan harus menunjukkan semangat dalam mencapai target kerja.	0,558	0,308	Ada 7 variabel yang dinyatakan valid dan ada 3 variabel yang dinyatakan tidak valid
Perusahaan harus menekankan pentingnya tanggung jawab terhadap pekerjaan.	-0,121		
Hasil kerja harus dijaga sesuai standar yang berlaku.	-0,099		
Kerja sama tim harus diterapkan dalam penyelesaian tugas.	0,378		
Loyalitas karyawan terhadap organisasi harus ditumbuhkan.	0,220		
Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan harus harmonis.	0,628		
Kesempatan memimpin harus diberikan kepada karyawan.	0,730		
Kemampuan memengaruhi rekan kerja harus ditunjukkan secara positif.	0,610		
Ambisi karyawan untuk memperoleh jabatan lebih tinggi harus dihargai.	0,440		
Kepuasan kerja harus dirasakan setelah tugas terselesaikan.	0,471		
Variabel Disiplin Kerja			
Pimpinan harus menjadi teladan dalam kedisiplinan kerja.	0,091	0,308	6 variabel dinyatakan valid dan 4 variabel dinyatakan tidak valid
Tujuan kerja harus dipahami oleh seluruh karyawan.	0,184		
Balas jasa harus diberikan untuk mendorong kedisiplinan.	0,058		
Aturan harus diterapkan secara adil di perusahaan.	0,580		
Sanksi tegas harus dikenakan bagi karyawan yang melanggar aturan.	0,568		
Pengawasan pimpinan harus dilakukan secara konsisten.	0,341		
Peraturan harus ditegakkan harus sesuai peraturan.	0,438		
Hubungan kerja yang baik harus terjalin antar karyawan.	0,613		
Absensi harus dilakukan secara teratur.	0,108		

Ketepatan waktu kerja harus dipatuhi oleh karyawan.	0,520		
Variabel Lingkungan Kerja			
Suhu dan sirkulasi udara di ruang kerja harus terasa nyaman.	0,364	0,308	Valid
Pencahayaan ruang kerja harus tersedia secara memadai.	0,358		
Perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang mendukung aktivitas.	0,697		
Kebersihan lingkungan kerja harus selalu dijaga.	0,456		
Tata letak ruang kerja harus diatur secara efektif.	0,572		
Budaya kerja positif harus diterapkan di perusahaan.	0,784		
Iklim organisasi harus mendukung produktivitas.	0,612		
Hubungan antar karyawan harus berlangsung baik.	0,783		
Hubungan kerja dengan atasan harus terjalin positif.	0,566		
Dukungan sosial harus tersedia di lingkungan kerja.	0,779		
Variabel Kinerja Karyawan			
Jumlah pekerjaan harus diselesaikan sesuai target.	-0,105	0,308	ada 1 variabel dinyatakan valid dan ada 9 variabel dinyatakan tidak valid
Kualitas hasil kerja harus memenuhi standar yang ditetapkan.	0,258		
Tugas harus diselesaikan tepat waktu.	0,286		
Produktivitas kerja karyawan harus meningkat.	0,284		
Kehadiran karyawan harus sesuai jadwal kerja.	0,272		
Disiplin kerja harus dipatuhi sesuai aturan.	0,037		
Kerja sama dengan rekan kerja harus berjalan baik.	0,474		
Inisiatif harus ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,289		
Pengetahuan jabatan harus dimiliki dengan baik.	0,168		
Kreativitas dan inovasi harus dikembangkan dalam pekerjaan.	0,244		

Sumber: Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Gambar 1. Uji Normality

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebaran titik berada di sekitaran garis miring dan mengarah pada pola tersebut, keadaan ini memperlihatkan bahwa residual tersebar normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82809976
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.096
	Positive	.061
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari tabel 3 diperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual memiliki distribusi normal dan uji ini layak untuk digunakan dalam studi ini.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

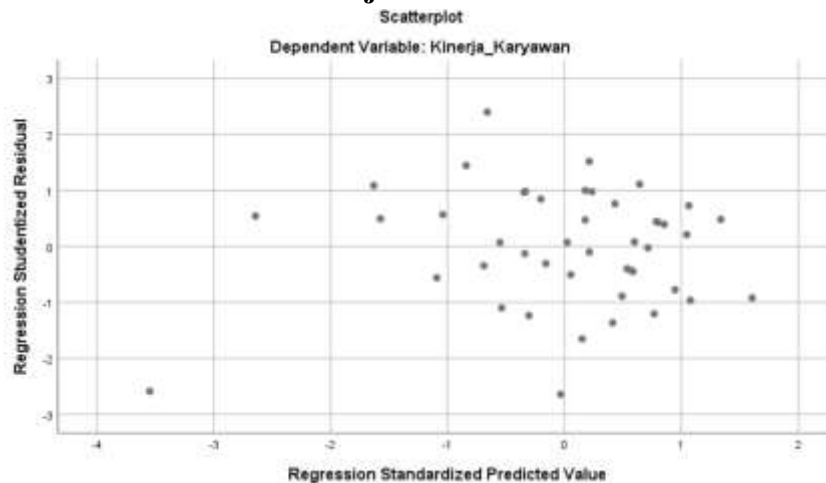
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Kompensasi	0,515	1,943
	X2_Motivasi	0,479	2,086
	X3_Disiplin	0,577	1,732
	X4_Lingkungan_Kerja	0,298	3,359

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Tabel 4 menampilkan seluruh nilai variabel bebas memiliki nilai VIF <10 dan nilai *Tolerance* >0,10. Sehingga, bisa diambil kesimpulan bahwasannya variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, menjadikan model regresi ini layak dipergunakan pada studi.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Gambar 2 memperlihatkan bahwasannya titik-titik menyebar dengan bebas dan tidak menyusun sebuah pola tertentu sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya tidak didapati heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,580	5,374		4,016	0,000
	X1_Kompensasi	-0,015	0,053	-0,046	-0,284	0,778
	X2_Motivasi	0,280	0,127	0,366	2,196	0,034

X3_Disiplin	0,195	0,113	0,261	1,719	0,093
X4_Lingkungan_Kerja	0,094	0,094	0,212	1,004	0,322

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5, maka persamaan regresi yang terbentuk:

$$Y = 21,580 - 0,015 X1 + 0,280 X2 + 0,195 X3 + 0,094 X4 + e$$

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	0,468	0,415	1,917

a. Predictors: (Constant), X4_Lingkungan_Kerja, X3_Disiplin, X1_Kompensasi, X2_Motivasi

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Pada Tabel 6, Nilai R Square studi yakni 41.5%, sisanya sebesar 58.5% dipicu akan variable lain yang tidak dimasukkan pada model studi ini.

Tabel 7. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,532	4	32,383	8,809	.000 ^b
	Residual	147,046	40	3,676		
	Total	276,578	44			

Sumber: Data Hasil olahan SPSS Versi 25

Tabel 7 memperlihatkan nilai Fhitung 8,809 > F tabel 2,606 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga bisa diambil Kesimpulan bahwasannya Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai efek signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Petro Perkasa.

Pembahasan

1. Berdasarkan studi diketahui t tabel 2,019 serta taraf signifikansi 0,05.
2. Kompensasi memiliki t-hitung -0,284 serta nilai signifikan 0,778.
3. Motivasi memiliki t-hitung 2,196 serta nilai signifikan 0,034.
4. Disiplin Kerja memiliki t-hitung 1,719 serta nilai signifikan 0,093.
5. Lingkungan Kerja memiliki t hitung 1,004 serta nilai signifikan 0,322.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi, didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Hanya variabel motivasi yang berdampak positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. Uji F memperlihatkan nilai Fhitung 8,809 > F tabel 2,606 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, keempat variabel bebas secara bersamaan mempunyai efek signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Nilai Adjusted R Square pada penelitian yakni 41.5%, sisanya sebesar 58.5% dipicu akan variable lain yang tidak dimasukkan pada model studi ini.

REFERENSI

- Adha, R. N., Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 47-62.
- Akbar, M. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendikia Mandiri.
- Darwis, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurmala, S., & Faif Yusuf. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *JMAEKA*, 371-375. doi:<https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/article/view/183/67>
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/87/50>
- Silaswara, D., Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Pustaka Kreasi Mandiri.
- Siswanto, B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugandha, Suhendar Janamarta, & Fidellis Wato Tholok. (2022). Level of Satisfaction, Motivation, Teacher Profession and Providing Financial Compensation in Improving Teacher Performance(Survey Conducted on Private High School Teachers in Tangerang City, Banten Province). *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-11. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/1464/877>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Theresia, D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang*. Tangerang: Universitas Buddhi Dharma. Retrieved from <https://repositori.buddhidharma.ac.id/>

Zahera, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ Press