



## PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PROSES DAN PENGENDALIAN KUALITAS PT. PETROKIMIA GRESIK

Nathanie Irianto ; NIM : 17210932

Dr. Hj. Sri Rahayu SE., MM ; Dr. Wulandari Harjanti, SSos., MM

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya

Email : [natdecoo@gmail.com](mailto:natdecoo@gmail.com)

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Departemen proses dan pengendalian kualitas di PT. Petrokimia Gresik. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil 56 Karyawan dengan metode pengambilan sampelnya adalah teknik proporsional random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah uji instrumen terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, serta uji hipotesis yang terdiri dari: analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, Koefisien korelasi (R) dan uji variabel dominan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh formulasi  $Y = 92,221 + 0,753 X_1 + 0,727 X_2 + 0,538 X_3 + e$ . dimana Y merupakan variabel kinerja karyawan, X1 merupakan kompensasi, X2 adalah disiplin kerja dan X3 adalah lingkungan kerja, ketiga konstanta variabel masing-masing adalah positif sehingga dikatakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Uji T penelitian menunjukkan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dianalisis bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai F Hitung sebesar 18,472 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Uji terakhir penelitian adalah uji variabel dominan dengan nilai R sebesar 0,76523, berarti variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 76,523%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

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

**Abstract** : *This study aims to analyze the compensation, work discipline, work environment to department employees of the process and quality control at PT. Petrokimia Gresik. This type of research is a quantitative research. The number of samples taken 56 employees with the sampling method is proportional random sampling technique. The analytical tool used is the instrument test consisting of: validity test, reliability test, classical assumption test consisting of: normality test, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation, as well as hypothesis testing consisting of: multiple linear regression analysis, T test, F test, coefficient correlation (R) and dominant variable test.*

*Based on the results of multiple regression analysis, the formulation  $Y = 92.221 + 0.753 X_1 + 0.727 X_2 + 0.538 X_3 + e$  is obtained. where Y is employee performance variable, X1 is compensation, X2 is work discipline and X3 is work environment, the three constant variables are each positive so that it is said to have a positive effect on employee performance. The research T test shows that the variables of compensation, work discipline, work environment have a significant positive effect on employee performance satisfaction. The results of the F test can be analyzed that the three independent variables have a significant effect on job satisfaction, where the F value is 18.472 and the significance level is  $0.000 < 0.05$ . The final test of the research is the dominant variable test with an R value of 0.76523, meaning that the compensation variable has a contribution to the employee performance variable of 76.523%, the rest is explained by other variables outside the model.*

**Keywords** : Compensation, discipline, environment, employee performance

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran krusial untuk menentukan capaian dan kesuksesan perusahaan. Dalam mencapai tujuan itu, sumber daya diharuskan guna bisa menambah produktivitas kerja untuk keberlangsungan dan meningkatkan pendapatan, keuntungan dan kinerja bagi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah penggerak terpenting pada sebuah perusahaan. Kunci kesuksesan sebuah perusahaan yaitu dalam SDM yakni selaku pemberi tenaga, inisiator, usaha dan kreativitas mereka terhadap organisasi dalam menambah potensi perubahan organisasi dengan berkelanjutan (Handoko, 2015).

Permasalahan SDM masih sebagai tumpuan dan perbincangan untuk perusahaan agar tetap bisa bertahan dalam era globalisasi. SDM merupakan faktor yang menentukan kesuksesan penyelenggaraan organisasi yang efektif. Meskipun ditunjang dengan sarana serta prasarana dan sumber daya yang berlebihan, namun bila tidak didukung dengan SDM yang handal dan memiliki capaian yang baik, aktivitas perusahaan tidak bisa diselesaikan secara maksimal.

### **1.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dengan bersamaan terhadap kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan individual pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

3. Untuk menguji serta menganalisa antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, variabel mana yang paling memberi pengaruh pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **Kompensasi**

Menurut Rivai (2017) menyebutkan :  
"Kompensasi adalah suatu hal yang didapatkan pegawai yang menjadi pengganti sumbangan layanan mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi adalah suatu penyelenggaraan fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berkaitan dengan seluruh jenis pemberian penghargaan personal yang merupakan pergantian untuk menjalankan kewajiban keorganisasian. Berdasar penguraian Rachmawati (2007) kompensasi merupakan semua balas jasa yang didapatkan pegawai yang termasuk balas jasa dari penyelenggaraan pekerjaan dalam organisasi pada bentuk uang atau yang lain, yang bisa berbentuk upah, gaji, insentif, tunjangan, bonus.

### **Disiplin Kerja**

Umumnya disiplin kerja yaitu kktivitas yang dilaksanakan dalam melatih diri untuk menjalankan aktivitas secara benar dan baik. Tohardi (2016) menyebutkan disiplin kerja merupakan perilaku individu yang selaras pada aturan prosedur kerja yang ada. sesuai pemaparan Siagian (2016) Disiplin merupakan bentuk peraturan pelatihan yang berupaya membentuk dan memperbaiki sikap, perilaku, ataupun wawasan pegawai kemudian para pegawai itu dengan sukarela berupaya bekerja dengan teratur dengan para pegawai lainnya dan menambah prestasi kerja.

## Lingkungan Kerja

Nitisemito (2016), memaparkan lingkungan kerja yakni hal-hal yang tersedia dilingkungan karyawan dan bisa berpengaruh pada diri seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaan yang dimandatkan. Sementara Stepen P. Robbins (2015) : "Karyawan lebih suka dengan kondisi fisik lingkungan tempat kerja tidak merepotkan atau tidak berbahaya, keributan, keberadaan temperatur, cahaya, serta faktor lingkungan lainnya yang tidak ekstrim. Lingkungan kerja yang terkait terbentuk karena ada hubungannya dengan kesanggupan manusia serta produktivitas yang mendapat pengaruh dari faktor sosial ekonomi, mental, fisiologis, biologis, kimia, serta fisik".

### 2.1 Penelitian Terdahulu

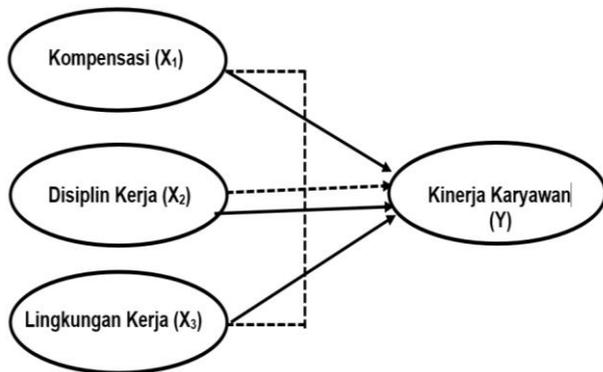
1. Kasenda (2013) terkait "Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado." Hasil analisis ini membuktikan bahwa (1) kompensasi mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif, (2) motivasi mempengaruhi secara kinerja karyawan nilai koefisien ialah positif. Sebanyak 60 orang karyawan dipilih sebagai sampel dan analisis regresi linear berganda dijadikan sebagai metode analisis. Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni agar bisa melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dari PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. (Jurnal EMBA, Vol.1 No.3 Juni 2013).
2. Wiguna, Mahadewi dan Wijaya (2016) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT. Bali Daksina Wisata". Hasil analisis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dengan

kinerja, walaupun amat kecil yakni 9,93%. Terdapat pula kontribusi lainnya yang berpengaruh pada kinerja diantaranya yaitu faktor situasional, faktor sistem, faktor kepemimpinan, serta faktor komitmen, motivasi, kompetensi, kemampuan individu, pribadi. Analisis regresi dimanfaatkan sebagai metode analisis data. Dilakukannya penulisan ini yakni agar bisa melihat pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan. Sebagai jawaban tujuan penulisan data dihimpun melalui mengobservasi langsung serta memanfaatkan kuesioner. Pemberian kuesioner dilakukan pada keseluruhan karyawan PT. Daksina Wisata (Jurnal IPTA, Vol 4, No.2, 2016).

3. Akter dan Husain (2016) mengenai "*Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study.*" *The aim of this study is to investigate the effect of compensation (CN) on job performance (JP). For exploring the result, various items of CN and JP have been taken into consideration for measuring their effect. And for reaching the objective of this study, the authors have conducted a questionnaire survey and data have been collected from 261 respondents who are working in twenty different readymade garment organizations (RMGs) in Chittagong, Bangladesh. The theoretical analysis indicated that proper strategy and policy based compensation scheme can enhance the job performance of the employees. Because, employees will confer the maximum effort for providing best performance when a compatible (with current market situation) compensation scheme is offered and maintained by the organizations. Thus, compensation (CN) has a significant effect on job performance (JP). The quantitative analysis demonstrated that there is a strong and positive relationship between compensation and job performance (International Journal of*

*Engineering Technology, Management and Applied Sciences, August 2016, Volume 4, Issue 8, ISSN 2349-4476).*

## 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah

### Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

———— = Hubungan parsial

..... = Hubungan simultan

## 2.3 Hipotesis

1. Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
2. Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
3. Kompensasi memberi pengaruh dominan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan yang ingin diwujudkan, sehingga rancangan penelitian yang dipakai yaitu

penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini tujuannya yakni sebagai pengembangan dan penggunaan model-model matematis, teori ataupun hipotesis yang berhubungan dengan gejala di lapangan. Proses pengukuran yaitu bagian yang penting pada penelitian kuantitatif dikarenakan hal itu memberi keterkaitan yang fundamental antara pengamatan empiris dengan ekspresi matematis berdasarkan hubungan kuantitatif.

#### 3.1.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik yang berjumlah total 80 orang.

Penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling*. Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan cukup banyak maka menggunakan taraf kesalahan 10% (Sugiyono, 2017).

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

#### 3.2.1 Definisi Operasional Variabel

##### 1. Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi ( $X_1$ ). Menurut Rivai (2017) mengungkapkan bahwa: "Kompensasi merupakan seorang karyawan yang menerima sesuatu sebagai imbalan jasa mereka di organisasi. Kompensasi yang diberikan adalah penerapan fungsi MSDM yang menyangkut seluruh jenis penghargaan yang diberikan setiap personalnya sebagai alat tukar karena telah menjalankan tugas organisasi." Hasibuan (2016) mengutarakan, umumnya terdapat sejumlah indikator kompensasi, yakni

- 1) Asuransi
- 2) Upah insentif
- 3) Upah
- 4) Gaji

5) Tunjangan.

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ).

Disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagaimana yang diungkapkan Siagian (2016) “disiplin ialah bentuk aturan pelatihan yang berupaya membentuk dan memperbaiki perilaku, pengetahuan, serta sikap pekerja maka para pekerja itu secara suka-suka akan berupa melakukan pekerjaan secara teratur dengan para pekerja lainnya dan prestasi kerjanya bisa ditingkatkan”. Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Taat pada peraturan kerja
- 2) Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan
- 3) Taat pada peraturan perusahaan
- 4) Taat pada aturan waktu
- 5) Taat pada pimpinan

## 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja ( $X_3$ ). Nitisemito (2016), mengartikan lingkungan kerja ialah berbagai hal yang berada disekeliling karyawan serta bisa berpengaruh pada diri personal individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Sedarmayanti (2017) menjelaskan beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Keamanan tempat kerja
- 2) Musik tempat kerja
- 3) Temperatur udara tempat kerja
- 4) Penerangan tempat kerja
- 5) Sirkulasi udara tempat kerja

## 4. Kinerja ( $Y$ ).

Kinerja ( $Y$ ) ialah capaian hasil seorang individu baik meliputi barang ataupun jasa yang umumnya dimanfaatkan untuk dasar evaluasi atas diri pekerja atau organisasi kerja terkait. Gomes (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yakni:

- 1) *Quality of work* (kualitas kerja)

2) *Quantity of work* (kuantitas kerja)

3) Pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan (*Job Knowledge*)

4) Kreativitas (*creativiness*)

5) Kerja sama (*cooperation*)

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan dari sumber-sumber data tersebut diatas, penulis dalam mengumpulkan data menggunakan teknik pengumpulan data berikut ini :

- 1) Teknik observasi
- 2) Teknik wawancara
- 3) Kuisisioner

### 3.4 Teknik Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 23 untuk pengolahan data. Dalam analisa data dilakukan pengujian yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis yang meliputi analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi. Sedangkan analisis statistic inferensial yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Autokorelasi.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan- 69 antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut

Pada uji ini menggunakan asumsi bahwa metode *pearson product moment* digunakan untuk melihat nilai korelasi dimana mendapat hasil tinggi sehingga diungkapkan valid. Disamping apabila dibawah nilai  $\alpha = 0,05$  dari nilai signifikan pula diungkapkan valid.

### 3.5.2 Uji Reabilitas

Dilakukannya uji ini yakni guna memperlihatkan berapa jauh alat ukur bisa diandalkan atau percaya, Singarimbun (2015). Dinyatakan *reliable* suatu instrumen jika dalam mengukur obyek yang serupa akan mendapat data serupa dilakukan beberapa kali.

Pada hasil uji memanfaatkan uji *statistic Cronbach Alpha* dipahami bahwa diungkapkan *reliable* suatu variabel apabila menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dinyatakan baik suatu model regresi jika mendekati normal atau terdistribusi normal. Cara paling mudah agar bisa mengetahui normalitas yakni mengetahui *normal probability plot*.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018; 107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar *variable independent*. Cara pengambilan keputusan uji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya uji ini yakni tujuannya sebagai pengujian apakah model regresi timbul ketidakselarasan *variance* dari *residual* antar observasi. Cara pendeteksian terdapat tidaknya *Heteroskedastisitas* di sebuah model persamaan regresi yakni dari melakukan korelasi residual dengan variabel bebasnya. Korelasi *rank spearman* dipakai sebagai alat metode korelasi.

#### 4. Uji Autokorelasi

Dilakukannya uji ini yakni tujuannya sebagai pengujian apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu di periode dengan kesalahan di periode  $t - 1$  (sebelumnya). Jika timbul hubungan disebut gejala autokorelasi. Sebagai pendeteksian terdapat tidaknya hubungan ini bisa dilaksanakan dari menerapkan uji Durbin Watson.

Autokorelasi dideteksi dari menerapkan metode *statistic* dari Durbin Watson (Uji DW) dimana ada kriteria  $-2$  hingga  $+2$  diungkapkan tidak terdapat autokorelasi.

### 3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2017: 19) regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y	: Pembagian kerja.
$b_1, b_2, b_3$	: Koefisien regresi
$b_0$	: Konstanta
e	: Error atau sisa (residual)
$X_1$	: Pola komunikasi
$X_2$	: Karakteristik individu
$X_3$	: Budaya organisasi

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis F dengan nilai  $F_{test}$  (F rasio) yang terdapat pada *table Analysis of Variance* dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00.

**Pengujian dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan yaitu:**

$F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pembagian kerja.

$F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak artinya pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas audit

#### 2. Uji Parsial (T)

Menurut Sugiyono (2014 : 213) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Menurut Nugroho (2015) hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficient*. Nilaidari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom sig.) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* < *level of significant* yang ditentukan, atau  $t_{hitung}$  (pada kolom t) >  $t_{tabel}$  (dihitung dari *two tailed*  $\alpha = 5\%$  df-k, k merupakan jumlah dari variable independen). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel independen.

**Pengujian dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  dengan ketentuan yaitu:**

a. Jika probabilitas > 0,05, serta nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya variable bebas tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika probabilitas < 0,05, serta nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

#### 3. Koefisien Korelasi (R)

Menurut (Sugiyono 2012, 228) Koefisien korelasi merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah dengan demikian nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut:  $-1 \leq r \leq 1$ .

#### 4. Koefisien Determinan Berganda ( $R^2$ )

Menurut (Saharyadi dan Purwanto S.K 2017, 177) mengatakan bahwa : “Koefisien determinasi adalah sebuah alat analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan variabel independen secara serentak dengan variabel dependen”. Nilai dari korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam output SPSS . Nilai korelasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis R, sedangkan koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrumen

#### 4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir

pertanyaan mempunyai koefisien korelasi ( $r$  hitung) yang lebih besar daripada  $r$  tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dari ketiga variabel, yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,272 yang berarti lebih besar dari 0,05.

##### 2. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 23.00 menunjukan bahwa nilai  $p$  seluruh variabel lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

##### 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji diketahui bahwa :

- Toleransi untuk pola Kompensasi adalah 0,151
- Toleransi untuk Disiplin Kerja adalah 0,184
- Toleransi untuk Lingkungan Kerja adalah 0,161

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Sedangkan nilai VIF Pola Kompensasi 8.789, Disiplin Kerja 6.055, Lingkungan Kerja 8.357 .

Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel Durbin Watson bagi  $n = 56$  serta  $k = 3$  ( jumlah variabel independen) dilihat senilai 1,4581 nilai  $du$  serta senilai 1,6830  $du$ . Berdasarkan perhitungan regresi didapatkan nilai uji Durbin Watson senilai 1,573 yang letaknya diantara 1,4581 dengan 1,6830, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika asumsi tidak adanya autokorelasi sudah terpenuhi.

#### 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari ketiga prediktor yang masuk ke model analisis regresi berganda dengan berurutan koefisien regresi tidak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients* ) koefisien regresi parsial yaitu :

$b_1 = 0,753$  bagi variabel kompensasi

$b_2 = 0,727$  bagi variabel disiplin kerja

$b_3 = 0,538$  bagi variabel lingkungan kerja

Dengan memperoleh konstanta regresi sejumlah 92,221. Maka diperoleh persamaan Fungsi Regresi Berganda yakni:

$$Y = 92,221 + 0,753 X_1 + 0,727 X_2 + 0,538 X_3 + e$$

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Simultan (F)

Bagi nilai  $F_{Hitung}$  sejumlah 18,472 memiliki jumlah responden sejumlah 56 /  $N = 56$  item data serta  $K$  (total variabel) sebanyak 4, sehingga guna (4, 56) dalam derajat kesalahan lima persen, berdasar Tabel Uji-F dilihat Nilai  $F$  tabel sebanyak 2,54. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (18,472  $>$  2,54), artinya hipotesis yang menyebutkan "kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi dengan serentak pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik benar dan terbukti. Hal tersebut bisa diketahui pula dalam tingkat

signifikan yakni 0,000 (0%) yang terletak jauh kurang dari 1 dan 5%.

## 2. Uji Parsial (T)

Pada variabel bebas yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja karyawan (Y) Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut untuk derajat kebebasan (DK) sebesar 56, pada tingkat kesalahan sebesar 5% maka t tabel berdasarkan Tabel-t sebesar : 2,00324, maka hipotesis kedua yang menyatakan "kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik" terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena ketiga variabel tersebut mempunyai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel.

Apabila dirinci satu persatu yaitu

1. Kompensasi ( $X_1$ ) memberi pengaruh dengan parsial pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik adalah benar dan terbukti. Hal itu dikarenakan t-hitung > T-tabel ( $2,28193 > 2,00324$ ). Hal tersebut bisa dilihat pula dalam derajat signifikan yakni 0,000 kurang dari nilai toleransi lima persen /  $0,000 < 0,05$ .
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memberi pengaruh parsial pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik adalah benar serta terbukti. Hal itu dikarenakan t-hitung > T-tabel ( $4,42531 > 2,00324$ ). Hal tersebut bisa diamati pula dalam derajat signifikan

yakni 0,000 kurang dari nilai toleransi lima persen /  $0,000 < 0,05$ .

3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memberi pengaruh parsial pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik adalah benar serta terbukti. Hal itu dikarenakan t-hitung > T-tabel ( $4,60789 > 2,00324$ ). Hal tersebut bisa pula diamati dalam derajat signifikan yakni 0,000 yang ada di bawah nilai toleransi lima persen /  $0,000 < 0,05$ .

## 3. Uji Variabel Dominan

Berdasar hasil hitungan, dari 3 variabel independen yang dimasukkan ke model penelitian didapat variabel yang paling mendominasi pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

1. Kompensasi mempunyai koefisien determinasi parsial sejumlah 0,76523 (76,523%), artinya kompensasi berkontribusi sejumlah 76,523%, terhadap naik atau turun kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
2. Disiplin Kerja mempunyai koefisien determinasi parsial sejumlah 0,51315 (51,315%), artinya disiplin kerja berkontribusi sejumlah 51,315% terhadap naik atau turun kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
3. Lingkungan Kerja mempunyai koefisien determinasi parsial sejumlah 0,59938 (59,938%), artinya lingkungan kerja berkontribusi sejumlah 59,938% terhadap variasi naik atau turun kinerja karyawan Departemen Proses Dan

Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Analisis

Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya. Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji pertama membuktikan, variabel mencakup kompensasi, disiplin, serta lingkungan kerja dengan simultan mempengaruhi secara bermakna pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik yaitu sejumlah 0,905 (90,5%), Nilai itu membuktikan jika kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik sejumlah 90,5% dengan simultan diberikan pengaruh dari variabel yang tercipta, yaitu kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. Selain itu bisa diketahui pula dari F hitung sejumlah 18.472 diatas dari F table sebesar 2,54. Maka F hitung > F table (18,472 > 2,54) hipotesis pertama yang menyebutkan jika "kompensasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja memberi kontribusi dengan bersamaan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik" adalah benar dan terbukti.
2. Hipotesis ke-2 yang menyebutkan "kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan individual pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik" benar dan terbukti. Hal itu dikarenakan ketiga variabel tersebut mempunyai t-hitung yang melebihi T-tabel.  
Secara jelasnya dapat dijabarkan yaitu sebagai berikut:

- a. Hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan individual memberi pengaruh pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik, benar serta terbukti. Hal itu dikarenakan t-hitung > T-tabel (4,42531 > 2,00324). Hal tersebut bisa dialami pula dalam derajat signifikan yakni 0,000 kurang dari nilai toleransi lima persen /  $0,000 < 0,05$ .  
Hal ini sesuai kondisi di lapangan dimana disiplin kerja yang tinggi telah mampu meningkatkan kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
- b. Hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan individual memberi pengaruh pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik, benar dan terbukti. Hal itu dikarenakan t-hitung > T-tabel (4,60789 > 2,00324). Hal tersebut bisa pula diketahui dalam derajat signifikan yakni 0,000 kurang dari nilai toleransi lima persen /  $0,000 < 0,05$ .  
Hal ini sesuai kondisi di lapangan dimana lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik bekerja dengan tenang dan tidak takut terjadi kecelakaan kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang sangat baik tersebut karyawan telah mampu meningkatkan kinerjanya
- c. Hipotesis keempat yang menyatakan motivasi, disiplin kerja dan profesionalisme dengan bersamaab berpengaruh pada kinerja karyawan

Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik, benar dan terbukti. Hal ini disebabkan karena F hitung untuk motivasi, disiplin kerja dan profesionalisme lebih besar dari F tabel ( $34,179 > 2,54$ ). Hal tersebut bisa pula diamati dalam derajat signifikan yakni 0,000 (0%) yang kurang dari satu serta lima persen.

3. Ini selaras dengan keadaan dari lapnga yang mana motivasi, disiplin kerja dan profesionalisme secara keseluruhan mampu meningkatkan kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
4. Hasil ketiga yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik” benar dan terbukti sebab kompensasi mempunyai koefisien determinasi parsial paling besar, yakni sejumlah 76,523% (0,76523) yang lebih besar daripada variabel disiplin kerja sebesar 51,315% (0,51315) dan variabel lingkungan kerja 59,938% (0,59938). Hal ini sesuai kondisi di lapangan bahwa kompensasi merupakan faktor motivasi terbesar bagi kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik untuk meningkatkan kinerjanya.

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

- 1 Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh secara serentak pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
- 2 Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh secara individual pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
- 3 Kompensasi berpengaruh dominan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

### 5.2 Saran

Berlandaskan kesimpulan tersebut, sehingga bisa dijelaskan sejumlah saran yang membangun yang bisa dipakai menjadi sarana perbaikan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik seperti di bawah :

1. Hendaknya Pimpinan PT. Petrokimia Gresik tetap mempertahankan kompensasi yang baik dan senantiasa secara berkala melakukan menaikkan besarnya kompensasi tersebut yang disesuaikan dengan
2. Hendaknya Pimpinan PT. Petrokimia Gresik tetap konsisten menerapkan disiplin kerja secara adil, dimana karyawan yang melanggar disiplin kerja akan mendapatkan hukuman dari perusahaan mulai dari peringatan lisan sampai surat peringatan ketiga, sedangkan karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dari perusahaan yang nilainya disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
3. Hendaknya Pimpinan PT. Petrokimia Gresik secara konsisten menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Hal ini sangat bermanfaat untuk

meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman dan tidak khawatir terjadi kecelakaan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2015. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, Mohammad, 2015. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Cherrington, David J, 2015, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2014. *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2015. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S., Erlangga, Jakarta.
- Gibson, 2016. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2016, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, D. N. 2015. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Mangunsong, R. C., penerjemah. Salemba Empat, Jakarta.
- Hadikusuma, Grace M dan Hamzah, Rochmulyati, 2015. *Manajemen Personalia*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al., 2016. *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, New Jersey
- Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Heidrachman & Husnan, S. 2016. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Herzberg, Frederick. 2015. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ivancevich, John M., 2015. *Organizational Behavior and Management*. New York, Irwin-McGraw-Hill.
- J. Ravianto. 2015. *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Jeffrey, Ignatius dan Mahmud Solemen, 2017. *The Effect of Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of the Republic of*

- Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)* Volume 6, Issue 8, August 2017.
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkuprawira, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit. Ghalia, Indonesia.
- Manullang, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2015. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moenir, 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newstrom, John W., 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Odiorne, George S. 2015. *Personnel and Human Resources Management*. Dow Jones Irwin, United States of America.
- Prijodarminto, Soegeng, 2015. *Disiplin kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pratnya Pramito.
- Rachmawati, Ike Kusdiyah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Raharjo, Budi. 2015. *Belajar Otodidak Framework Code Igniter*. Bandung : Informatika.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. PT. RAJAGRAFINDO, Depok, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Safroni, 2016. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Aditya Media Publishing, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Jakarta.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sastrodiwiryono, Siswanto, 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gauzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko. Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Siswanto, Tri Budi. 2016. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Praktik Kelistrikan Otomotif SMK Di Kota Yogyakarta." *Jurnal pendidikan Vokasi* 6(1).

- Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa, 2016. *Perilaku Organisasional*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Steers, Richard. M dan Porter, 2015. *Motivation and Work Behaviour*. McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2016. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, cetakan ke-23*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Widjaja, Tunggal, 2016. *The Fraud Audit: Mencegah dan Mendeteksi. Kecurangan Akuntansi*. Jakarta: Harvarindo.
- Yani, M., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.