



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA RETAIL

Linda Ratna Fitria Cahyani

STIE Mahardhika Surabaya

Asmirin Noor

STIE Mahardhika Surabaya

Emmywati

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: lindafitriaz17@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out whether compensation, motivation and work discipline influence employee performance at PT Pertamina Retail. This type of research is quantitative. The population studied in this research were all employees at PT Pertamina Retail. The number of samples in this study was 50 respondents. The sample collection technique in this research was carried out using saturated sampling. The data collection technique used in this research was a questionnaire distributed to all PT Pertamina Retail employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS (Statistical Product and Services Solution) software version 29.0. The research results show that compensation, motivation and work discipline partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Pertamina Retail. The R Square value of the reward and punishment variables influencing employee performance is 35.5%.*

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Retail. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pertamina Retail. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT Pertamina Retail. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS (statistic Product and Services Solution) versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Retail. Besarnya nilai R Square pada variabel reward dan punishment mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 35.5%.

Kata Kunci : *Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan bergantung pada sumber daya manusia, dipandang sebagai modal dasar. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi bergantung pada manajemen sumber daya manusianya. Memiliki orang-orang yang dapat dipercaya, berpengetahuan luas, cakap, berkomitmen, dan antusias untuk menjalankan bisnis sangat penting bagi keberlangsungan bisnis. Merencanakan, melaksanakan, dan meningkatkan prosedur yang berhubungan dengan kesuksesan organisasi adalah tanggung jawab utama Sumber Daya Manusia (SDM).

Sebuah faktor kunci yang menentukan kesuksesan setiap perusahaan yaitu kualitas sumber daya manusianya. Meskipun penting, tenaga kerja memiliki kapasitas yang terbatas dan membutuhkan relaksasi, yang dapat memengaruhi efektivitasnya. Budaya tempat kerja dan faktor

manusia lainnya juga berdampak pada efisiensi dan hasil kerja. Koordinasi tenaga kerja untuk berkolaborasi dengan sukses dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih sulit ketika sumber daya manusia memiliki latar belakang dan kepentingan yang beragam. Menurut Martono (2019). Produktivitas pekerjaan dapat berpengaruh dari berbagai faktor, salah satunya ialah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Pekerja bisa mendapatkan remunerasi untuk hal-hal seperti keseimbangan kehidupan kerja dan manfaat non-moneter lainnya (Ajabar 2020). Disiplin di tempat kerja, seperti yang dinyatakan oleh Adhari dalam Diayudha & Margaretha (2023), memerlukan kesesuaian, kepatuhan, dan ketertiban di seluruh organisasi. Dorongan intrinsik individu untuk berhasil dalam memenuhi tujuan organisasi adalah apa yang kita sebut sebagai motivasi. Tingkat motivasi kerja seseorang merupakan komponen yang mempengaruhi seberapa antusias dan positif mereka melaksanakan tanggung jawabnya. Peningkatan atau perbaikan kompensasi di PT Pertamina Retail akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, sesuai dengan penelitian Hayatun dan Ernawati (2022) yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas. Konsisten berdasarkan temuan dari penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja memainkan peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas dan pola kerja karyawan, tudy ini menegaskan bahwa disiplin kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan (Kustini & Sari, 2020). Di sisi lain, Winda, Syarif Putri, dkk. (2022) mencatat bahwa motivasi secara signifikan meningkatkan hasil kerja karyawan. Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki peran dalam seberapa produktif pekerja. Faktor-faktor ini berdampak pada produktivitas pekerja, menurut penelitian sebelumnya. PT Pertamina Retail, distributor komoditas yang berbasis di Bright Store Taman Sidoarjo, Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, menjadi fokus penelitian.

Berbagai jenis konsentrasi, tunjangan, dan penghargaan dibahas dalam wawancara dengan manajer PT Pertamina Retail. Masih terdapat kendala dalam meningkatkan antusiasme dan konsentrasi karyawan, meskipun bonus memberikan insentif. Pekerja diberi insentif berupa uang ketika mereka memenuhi atau melampaui target organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Namun demikian, pencapaian target dan produktivitas dapat dipengaruhi secara negatif oleh sejumlah hambatan, termasuk masalah kedisiplinan, ketidaksesuaian pengiriman, dan kekurangan pasokan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana produktivitas pekerja PT Pertamina Retail dipengaruhi oleh hal-hal seperti gaji, peraturan, dan insentif.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi mencakup semua bentuk untuk memberikan penggantian sebuah imbalan yang diterima oleh pekerja karyawan dalam perusahaan sebagai hasil dari kerja yang mereka lakukan, baik berbentuk uang atau barang (Hasibuan, 2000). Program kompensasi, atau balas jasa, harus diputuskan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang relevan dan dengan cara yang adil dan praktis, menurut Hasibuan (2000: 122). Untuk memastikan bahwa kompensasi bermanfaat, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja, lebih banyak penekanan harus diberikan pada konsep kelayakan dan keadilan.

Flippo (2001:56) menyatakan bahwa terdapat beberapa jenis remunerasi, antara lain:

1. Kompensasi Langsung (Direct Compensation) : Karyawan yang hubungannya dengan pekerjaannya lebih bersifat langsung menerima remunerasi langsung. Gaji, upah, intensif, dan bonus merupakan bentuk umum dari remunerasi langsung bagi pekerja.

- a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Intensif
 - d. Bonus
2. Kompensasi Tidak Langsung : Pekerja yang tidak terlibat langsung dalam produksi barang atau jasa tetapi pekerjaannya bergantung pada pembentukan kondisi kerja yang aman dan sehat dikatakan mendapatkan kompensasi tidak langsung.

Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1984:199), istilah “disiplin kerja” didefinisikan sebagai berikut Mempertahankan sikap taat terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi seseorang adalah fikiran apa yang berisi saat berbicara hal tentang disiplin. Sikap mental individu atau kolektif juga dapat disebut sebagai disiplin. Segala sesuatu sudah diputuskan oleh pemerintah dan organisasi tempat individu tersebut bekerja sebagai peraturan harus dipahami dan ditaati oleh individu tersebut.

Menurut Sutrisno (2019:86), “Disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan dari instansi.”. “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi,”

Veithzal Rivai mengidentifikasi hal-hal berikut ini sebagai komponen-komponen disiplin kerja (2017: 355):

1. Keterlambatan yang teratur merupakan ciri khas karyawan dengan disiplin kerja yang buruk, dan kehadiran merupakan tanda dasar dari disiplin.
2. Mengikuti instruksi di tempat kerja Pekerja yang patuh terhadap kebijakan perusahaan tidak akan pernah melewati langkah-langkah dalam proses atau mengabaikan protokol yang telah ditetapkan.
3. Mempertahankan standar yang berhubungan dengan pekerjaan Sejauh mana karyawan mengambil kepemilikan atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya adalah indikasi dari hal ini.
4. Sangat waspada. Pekerja yang sangat waspada tidak akan pernah terburu-buru dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan sebaliknya akan bersikap metodis, hati-hati, dan teliti. Dan memanfaatkan segala sesuatu yang dimiliki dengan baik dan efisien.
5. Melakukan pekerjaan dengan cara yang etis Sayangnya, ada beberapa pekerja yang berperilaku tidak pantas atau bersikap kasar kepada konsumen. Karyawan didisiplinkan dengan cara ini karena mereka dituntut untuk bekerja secara etis.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2008:132) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah hasil dari factor – factor yang mendorong terciptanya lingkungan suportif untuk kerja sama tim, meningkatkan produktivitas, dan mengintegrasikan semua aktivitas dalam menggapai tujuan yang sama. Hasibuan menyatakan “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama” adalah inti dari motivasi. Hasibuan berpendapat bahwa kebutuhan-kebutuhan berikut ini-fisik, sosial, keamanan dan keselamatan, harga diri, dan realisasi diri-mempengaruhi motivasi kerja karyawan (2008: 157).

Indikator motivasi intrinsik dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini, menurut teori Afandi (2018):

1. Imbalan jasa (Merit Pay)
2. Sifat Pekerjaan

3. Fasilitas Kerja
4. Keberhasilan dalam Pekerjaan
5. Apresiasi dari Atasan

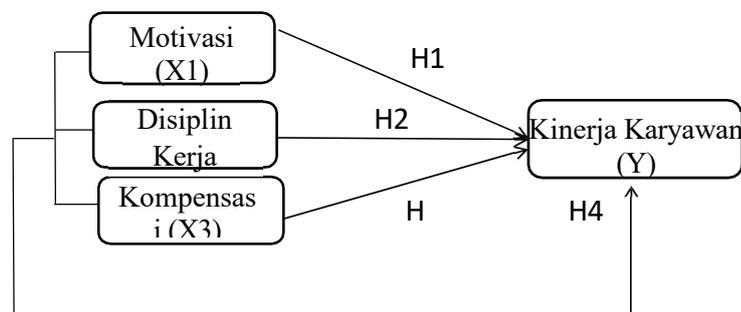
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Mathis (2002:78) sebagai jumlah dari tindakan-tindakan individu yang berdampak pada jumlah nilai yang mereka berikan pada suatu bisnis. Tindakan-tindakan ini dapat dikategorikan ke dalam lima kategori: kualitas output, kuantitas, durasi, kehadiran, dan sikap kooperatif.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019), indikator kinerja utama meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Jumlah
3. Kuantitas kerja
4. Melaksanakan sebuah tugas akan dilihat sejauh mana pekerja tersebut dapat menuntaskan tugasnya agar tidak membuat beberapa kesalahan yang disebut pelaksanaan tugas.
5. Mengambil kepemilikan atas pekerjaannya adalah menyadari bahwa seseorang berkewajiban dalam membereskan tugas yang sudah diperintahkan oleh atasan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

H1: “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pertamina Retail”.

H2: “Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pertamina Retail”

H3: “Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pertamina Retail”.

H4: “Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pertamina Retail”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. PT Pertamina Retail yang berjumlah 100 orang.

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA RETAIL**

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 50 karyawan pada PT Pertamina Retail. Dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternative jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.739	0,278	Valid
	X1.2	0.616	0,278	Valid
	X1.3	0.662	0,278	Valid
	X1.4	0.828	0,278	Valid
	X1.5	0.853	0,278	Valid
	X1.6	0.781	0,278	Valid
	X1.7	0.824	0,278	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.552	0,278	Valid
	X2.2	0.705	0,278	Valid
	X2.3	0.760	0,278	Valid
	X2.4	0.721	0,278	Valid
	X2.5	0.710	0,278	Valid
	X2.6	0.609	0,278	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.747	0,278	Valid
	X3.2	0.711	0,278	Valid
	X3.3	0.665	0,278	Valid
	X3.4	0.673	0,278	Valid
	X3.5	0.746	0,278	Valid
	X3.6	0.705	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.770	0,278	Valid
	Y2	0.702	0,278	Valid
	Y3	0.703	0,278	Valid
	Y4	0.765	0,278	Valid
	Y5	0.684	0,278	Valid
	Y6	0.646	0,278	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Hasil uji validitas ini menegaskan bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk menilai dampak dari gaji, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas dalam penelitian ini adalah reliabel dan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.877	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.752	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.800	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.803	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

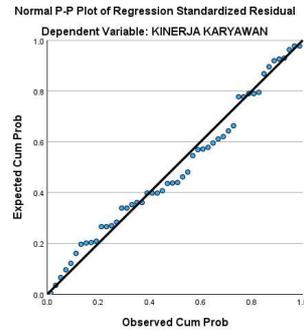
**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA RETAIL**

Semua indikator yang ditampilkan untuk variabel mempunyai koefisien yang lebih tinggi dari 0.60, seperti yang terlihat pada tabel diatas. Oleh karena itu, alat pengumpul data dapat dianggap dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

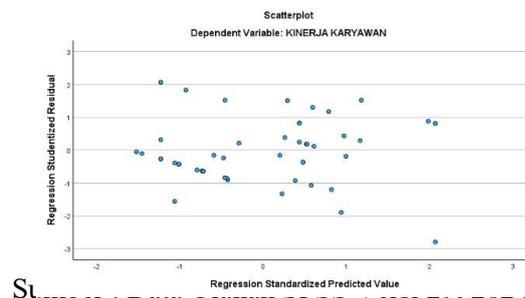


Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Karena titik-titik data mengumpul dekat dengan diagonal, tidak menyimpang terlalu jauh dari diagonal, serta bergerak searah dengan diagonal, maka grafik P-Plot menunjukkan bahwa penyebaran data pada garis diagonal memenuhi syarat normalitas. Oleh sebab itu akan dikatakan terpenuhi model regresi pada asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar diatas menunjukkan hasil scatterplot dari uji heteroskedastisitas; karena titik-titik tidak mengumpul di sekitar satu nilai saja, melainkan menyebar di sekitar sumbu X dan Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.688	3.819		2.013	.050		
	KOMPENSASI	.107	.110	.148	.973	.336	.608	1.645
	DISIPLIN KERJA	.139	.152	.131	.915	.365	.686	1.459
	MOTIVASI KERJA	.436	.160	.415	2.726	.009	.606	1.651

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA RETAIL**

Tidak terdapat multikolinieritas antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, karena setiap variabel independen menunjukkan toleransi yang lebih besar dari 0 dan nilai VIF lebih besar dari 10.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.579	1.502		8.374	<.001
	DISIPLIN KERJA	.180	.066	.292	2.729	.009
	MOTIVASI KERJA	.207	.061	.401	3.387	.001
	KOMPENSASI	.106	.048	.262	2.213	.032

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 12.579 (\alpha) + 0.180 (X1) + 0.207 (X2) + 0.106 (X3) + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

1. Dengan constant (α) sebesar 12,579, maka nilai kinerja karyawan di PT Pertamina Retail adalah sebesar 7,688 pada saat variabel gaji, disiplin kerja, dan insentif kerja bernilai nol (0) atau tetap.
2. Nilai β_1 (X_1) sebesar 0,180 menunjukkan bahwa akan terjadi peningkatan sebesar 0,180 pada kinerja karyawan di PT Pertamina Retail untuk setiap kenaikan satu (1) satuan pada variabel disiplin kerja.
3. Kinerja karyawan di PT Pertamina Retail juga hendak melonjak besar 0,207 satuan jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, yang ditunjukkan dengan nilai β_2 (X_2) sebesar 0,207.
4. Kinerja karyawan pada PT Pertamina Retail juga hendak melonjak sebesar 0,106 jika variabel kompensasi meningkat satu (1) satuan, sesuai dengan β_3 (X_3) sebesar 0,106.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.313	1.768

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Berikut data yang terdapat dalam tabel, dapat disimpulkan gaji, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Retail sebesar 35,5%. Sementara itu, presentase sebesar 64,5% atau 100% dikurangi 35,5% diambil dari faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.579	1.502		8.374	<.001
	DISIPLIN KERJA	.180	.066	.292	2.729	.009
	MOTIVASI KERJA	.207	.061	.401	3.387	.001
	KOMPENSASI	.106	.048	.262	2.213	.032

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA RETAIL

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. T-hitung = 2.729 dan nilai sig = 0.009 < 0.05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Retail.
2. Dapat dikatakan bahwa H2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina Retail, karena nilai sig Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 3,387 > 2,012.
3. Dapat disimpulkan bahwa H3 diterima karena nilai sig Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,0032 < 0,05 dan t-hitung sebesar 2,213 > 2,012. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Retail.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.179	3	26.393	8.443	<.001 ^b
	Residual	143.801	46	3.126		
	Total	222.980	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2024

Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Pertamina Retail dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, disiplin kerja, dan insentif kerja secara bersamaan (nilai sig = 0,001 < 0,05 dan f-hitung 8,443 > 2,81), sehingga mendukung diterimanya H4.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina Retail

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, karena nilai Thitung > Ttabel atau 2,213 > 2,012, dengan nilai signifikan 0,0032 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima.

Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat upah berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT Pertamina Retail akan meningkat jika gaji yang diberikan sesuai.

Penelitian sebelumnya oleh Lestari dan Rachmasari (2021) menyatakan jika kompensasi berpengaruh aspek – aspek tertentu dalam sistem kompensasi memiliki peranan yang signifikan terhadap kebiasaan karj karyawan. Dengan memberikan perhatian pada faktor – faktor ini, perusahaan akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang konsisten cenderung menunjukkan prestasi yang lebih baik. Mereka menyadari bahwa berbagai elemen motivasi hal penting untuk membuat suasana lingkungan kerja produktif. Penerapan insentif dan kompensasi pun menjadi kunci dalam hal ini. Mereka menunjukkan bahwa keduanya dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina Retail

Berikut hasil penelitian, hipotesis (H2) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai Thitung > Ttabel atau 2.729 > 2,012 lebih besar dari 0,05.

Oleh sebab itu tindakan disiplin dalam bekerja berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu, karyawan PT Pertamina Retail akan bekerja lebih giat jika reputasi perusahaan positif dan berkembang.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta" (Ariani dan Widodo, 2020). Studi tersebut menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dampak keseluruhan dari kedua faktor tersebut lebih nyata.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina Retail

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} atau $3,387 > 2,012$, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Oleh sebab itu, kami menolak H_0 dan menerima H_3 , yang menunjukkan bahwa X_3 , variabel motivasi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut menunjukkan jika motivasi intrinsik mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Pekerja di PT Pertamina Retail akan melakukan pekerjaan yang lebih baik jika mereka lebih termotivasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Maizar et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Teknik Utama. Penelitian tersebut menemukan bahwa kinerja karyawan PT Karya Teknik Utama dipengaruhi oleh motivasi, dengan nilai t -hitung sebesar $3,353$ yang lebih besar dari nilai t -tabel sebesar $1,662$ dan nilai signifikansi sebesar $0,012$ yang lebih kecil dari level $0,05$.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Retail

Dari hasil pengujian diketahui bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar $8,443 > 2,81$, nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Karena H_4 disetujui, maka H_0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Pertamina Retail dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersamaan.

Ketiga faktor ini-kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja-dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja karyawan. Karyawan di PT Pertamina Retail dapat terdorong untuk bekerja lebih keras jika perusahaan memprioritaskan gaji, tunjangan, dan disiplin kerja.

Konsisten dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini meneliti bagaimana PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik (Handayani et al., 2024). Disiplin kerja (X_2), kompensasi (X_1), dan motivasi (X_3) semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kinerja karyawan PT Pertamina Retail secara parsial dipengaruhi oleh kompensasi.
2. Kinerja karyawan PT Pertamina Retail secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
3. Kinerja karyawan PT Pertamina Retail dipengaruhi secara parsial oleh motivasi kerja.
4. Kinerja karyawan di PT Pertamina Retail dipengaruhi secara simultan oleh tiga faktor yaitu gaji, disiplin kerja, dan motivasi kerja.
5. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari pengujian koefisien determinasi, dengan nilai r square sebesar $0,355$ atau $35,5\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*,1(1),53–66.
<https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82–91.
<https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i1.1601>
- Komara, E., & Al Giffari, M. (2023). Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(3), 291–304.
<https://doi.org/10.35384/jemp.v9i3.451>
- Lestari, S. ., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213–229. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1548>
- Purnama, nadia ika, & Rialdy, N. (2024). Proceeding 2 nd Medan International Economics and Business TTHE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. 2(1), 481–489.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Reivaldo, Sukri, & Latif, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Esta Dana Ventura Kota Palopo. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(1), 298–310.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46324>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>