

# Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Vulkatama Padang

Fiony Febiyola<sup>1</sup>, Agussalim Manguluang<sup>1</sup>, Rizka Hadya<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ekasakti, Indonesia

 [rizkahadya@gmail.com](mailto:rizkahadya@gmail.com)\*

## Article Information:

Received Januari 15, 2024

Revised Februari 28, 2024

Accepted Maret 19, 2024

**Keywords:** *Kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja*

## Abstract

PT Inti Vulkatama yang merupakan sebuah anak perusahaan dari Vulkatama Jaya group yang berpusat di Bogor, Jawa Barat. Tujuan penelitian adalah (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inti Vulkatama Padang sebanyak 52 orang karyawan dan sampel 52 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah: (1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. (4) Kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang.

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan (Fernando, 202).

## How to cite:

Febiyola, F. Manguluang, A. Hadya, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Vulkatama Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 14-24.

## E-ISSN:

3046-8655

## Published by:

The Institute for Research and Community Service

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal. Menurut Priansa (2017:269) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu bidang usaha yang memerlukan kinerja yang baik dari karyawannya adalah PT Inti Vulkatama yang merupakan sebuah anak perusahaan dari Vulkatama Jaya group yang berpusat di Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dalam bidang vulkanisir ban yang berlokasi di Koto Tengah, Lubuk Buaya Kota Padang, Sumatera Barat. Proses vulkanisir ban merupakan suatu proses untuk memperbaharui telapak (motif) ban yang telah gundul, sehingga dapat digunakan kembali. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Padang periode 2021-2022 dengan standar penilaian 90 – 100 (sangat baik), 80 – 90 (baik), 70 – 80 (cukup baik), 60 – 70 (kurang baik).

**Tabel 1. Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Padang**

No	Jabatan / Bidang	Rata-Rata Nilai kinerja Karyawan	
		2021	2022
1	Pimpinan	90,00	90,41
2	Wakil Pimpinan	89,62	91,50
3	Personalia	91,33	88,22
4	Koor Produksi	91,83	88,11
5	Koor Unit Periksa Parut	90,39	88,44
6	Unit Periksa Parut	89,84	89,23
7	Unit Sisip Gun-Tempel	89,77	88,74
8	Koor Unit Cetak Cord Finishing	80,73	82,15
9	Unit Cetak Cord Finishing	88,39	87,19
10	Koor Unit Cetak Dingin	88,42	86,64
11	Unit Cetak Dingin	87,27	86,83
12	Koor Unit Penerimaan & Kirim Barang	87,52	88,83
13	Unit Penerimaan & Kirim Barang	84,19	85,39
14	Koor Unit OTR	86,51	87,21
16	Unit OTR	86,05	86,25
17	Koor Staff Kantor Dan Umum	80,51	81,15
18	Staff Kantor Dan Umum	83,78	84,28
19	Koor Security	89,08	84,12
20	Security	82,76	84,36
21	Logistik	83,34	85,91
22	Engineering	90,15	87,71

Dari tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mayoritas mengalami penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Indikator yang digunakan perusahaan adalah kualita sdan kuantitas kerja karyawan. Penulis telah melakukan wawancara dengan bagian Personalia pada Senin, 30 Januari 2023, beliau mengatakan penilaian kinerja menurun karena target perusahaan yang tidak tercapai oleh karyawan. Lebih

lanjut, beberapa karyawan telah terlihat malas dalam bekerja dikarenakan penerimaan kompensasi bulanan dari perusahaan tidak sesuai harapan. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan santai dan harus diawasi oleh atasan barulah mereka bekerja dengan semestinya. Sedangkan atasan per unit tidak selalu ada dilokasi karena ada beberapa hal lain yang harus diurus. Kemudian beberapa karyawan juga mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang kondusif untuk mereka bekerja dengan baik (Hasibuan, 2020).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi atau faktor internal maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal tersebut misalnya kompetensi yang dimiliki, kompensasi yang diberikan, tujuan dari karyawan, harapan dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk dapat menciptakan kinerja yang sangat baik, maka perlu diperhatikan beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi yaitu kompetensi yang dimiliki karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan dan lingkungan kerja yang memadai (Sari, 2020).

**Tabel 2 Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT.Inti Vulkatama Padang**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S I	12
2	SMA	40
	Jumlah	52

**Tabel 3 Data Masa Kerja Karyawan PT.Inti Vulkatama Padang**

No	Masa Kerja	Jumlah
1	6-10 Tahun	4
2	11-15 Tahun	28
3	16-20 Tahun	20
	Jumlah	52

Berdasarkan tabel 2 dan 3 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan akhir SMA dan masa kerja antara 11 – 15 tahun. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kompetensi dari masa kerja yang dimiliki sehingga mereka bisa handal dalam melakukan pekerjaannya. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan hasil kinerja yang dihasilkan. Menurut Moeheriono (2017:3) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan sebagai acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat bekerja atau pada situasi tertentu. Pentingnya kompetensi di dalam sebuah perusahaan dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan sebuah perusahaan. Dalam kaitannya dengan kompetensi, perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja yang dicapai.

Fenomena kompetensi yang ada di PT. Inti Vulkatama Padang adalah mayoritas karyawan yang masih memiliki pendidikan SMA yaitu sebanyak 40 orang dari 52 orang karyawan sedangkan 12 orang sisanya telah sarjana. Perusahaan juga tidak membekali karyawannya dengan pelatihan – pelatihan yang positif sehingga karyawan tidak memiliki sudut pandang lebih luas untuk memperbaiki kinerjanya. Mayoritas karyawan hanya bekerja untuk melaksanakan kewajiban saja. Padahal jika mereka lebih serius maka mereka akan mampu memenuhi target perusahaan. Target perusahaan yang terpenuhi akan memberikan dampak langsung terhadap kompensasi yang akan didapatkan karyawan. Fenomena kompensasi yang ada di PT. Inti Vulkatama Padang adalah jumlah kompensasi yang karyawan terima per bulannya

masih jauh dari harapan karyawan. Contohnya saja dari uang makan yang diberikan perusahaan hanya Rp 100.000,-/bulan untuk masing-masing karyawan. Dengan kondisi ekonomi saat ini karyawan merasa jumlah tersebut masih jauh dari kata cukup. Lebih lanjut tunjangan yang nominalnya diberikan sama rata. Karyawan menganggap bahwa tunjangan harus diberikan sesuai dengan kondisi masing-masing pekerjaan mereka. Semakin besar tanggung jawab maka seharusnya semakin besar pula tunjangan yang akan mereka terima.

Menurut Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bagi perusahaan atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Lebih lanjut kondisi lingkungan kerja perusahaan. Sunyoto (2017:43) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

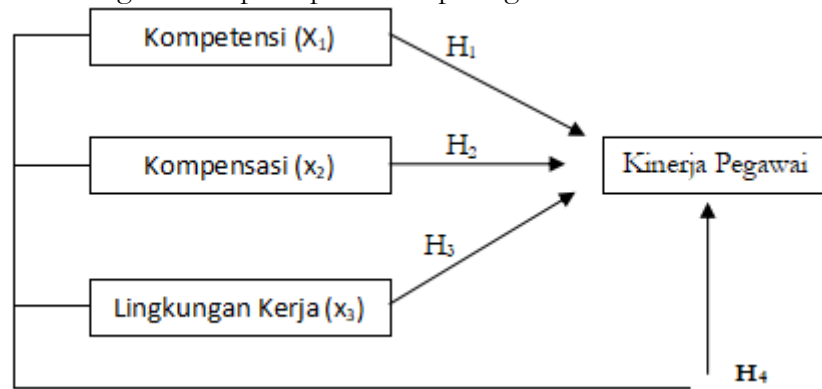
Fenomena lingkungan kerja yang ada pada PT. Inti Vulkatama Padang adalah pada sebagian karyawan di unit produksi mengeluhkan rasa sakit setelah melakukan pekerjaan dikarenakan sikap kerja dan posisi kerja yang belum ergonomi serta peralatan yang digunakan belum mempertimbangkan aspek ergonomi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan secara langsung pada proses pekerjaan, salah satunya yaitu proses pencetakan ban masih dilakukan dengan manual. Dalam pengerjaannya, beberapa postur kerja dapat menimbulkan resiko cedera karena pekerjaan berulang. Lebih lanjut suara, bau dan debu yang dihasilkan pada saat produksi mengganggu konsentrasi karyawan di area perkantoran saat bekerja.

Kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Amelia Setia & Yusman (2022: 1–14) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Salam et al (2022: 177–196) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian agar mengetahui kinerja karyawan dan beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Vulkatama Padang”.

Dengan demikian, rumusan masalah sebagai berikut, apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang?, Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang?, Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang?, Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang?

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian pada gambar 1.



**Gambar 1 : kerangka konseptual**

Dari gambar 1 dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Inti Vulkatama Padang

H<sub>2</sub> : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Inti Vulkatama Padang.

H<sub>3</sub> : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Inti Vulkatama Padang.

H<sub>4</sub> : Diduga kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Vulkatama Padang.

## METODE

PT. Inti Vulkatama merupakan cabang dari Vulkatama Jaya yang berpusat di Bogor, Jawa Barat yang bergerak di bidang vulkanisir ban, yang didirikan dalam bentuk badan hukum perseorangan terbatas (PT) dengan akte pendirian No. 32 tanggal 22 Mei 1995 oleh Yani Indrawati Wibawa, SH yang berprofesi sebagai notaris di Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi penelitian ini melibatkan 52 orang dan sampel 52 orang (Engkizar, 2022; Hamzah et al., 2025; Oktavia, 2025; Rahman, 2015). Teknik penentuan respondennya adalah total sampling yaitu dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel pada penelitian ini. Analisis instrumen digunakan untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Jika  $r$  hitung (korelasi Pearson) lebih besar dari  $r$  tabel dan  $df$   $n-2$  sig. 5%, instrumen dikatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan jika instrumen dinyatakan valid dan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6. Asumsi klasik yang digunakan yaitu Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, variabel penelitian digunakan untuk analisis deskriptif menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis, yang terdiri dari uji  $t$  dan  $F$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Untuk melihat pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang adalah sebagai berikut.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	43.359	6.191
Kompetensi	0.382	0.079
Kompensasi	0.272	0.098
Lingkungan_kerja	0.232	0.096

Berdasarkan tabel 7 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 43.359 + 0.382X_1 + 0.272X_2 + 0.232X_3$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 43.359, artinya jika tidak ada kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja ( $X_1=X_2=X_3=0$ ) maka nilai kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang adalah sebesar konstanta yaitu 43.359 satuan.
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,382, apabila terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang sebesar 0.382. Artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang.
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,272, apabila terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang sebesar 0.272. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang.
- Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,232, apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang sebesar 0.232. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap t dapat dilihat dari tabel 8.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.791	.778	2.838

Berdasarkan tabel 8, nilai koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,778 hal ini berarti besarnya kontribusi kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang adalah 77,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T

Untuk melihat pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Koefisien Regresi (Uji Statistik t)**

Model	t	sig
(Constant)	7.004	0.000
Kompetensi	4.861	0.000
Kompensasi	2.785	0.008
Lingkungan kerja	2.407	0.020

Berdasarkan tabel 9 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Koefisien regresi kompetensi karyawan PT Inti Vulkatama Padang, dimana t hitung 4.861 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 52 – 3 = 49 diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.677 (Lampiran 10 hal 178), dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau 4.861 > 1.677. Maka kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang.
- Koefisien regresi kompensasi karyawan PT Inti Vulkatama Padang, dimana t hitung 2.785 dan nilai (sig = 0,008 < 0,05). Dengan df = 52 – 3 = 49 diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.677 (Lampiran 10 hal 178), dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau 2.785 > 1.677. Maka kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang.
- Koefisien regresi lingkungan kerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang, dimana t hitung 2.407 dan nilai (sig = 0,020 < 0,05). Dengan df = 52 – 3 = 49 diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.677 (Lampiran 10 hal 178), dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau 2.407 > 1.677. Maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang.

#### Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS V.26.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

**Tabel 10. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1467.384	3	489.128	60.718	.000 <sup>b</sup>
Residual	386.674	48	8.056		
Total	1854.058	51			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 60.718 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ( $df = n - k - 1$ )  $df = 52 - 3 - 1 = 48$ , maka nilai F tabel adalah 2.409 (Lampiran 10 hal 181), maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama

terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang.

## **Pemabahasan**

### **Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi kompetensi karyawan PT Inti Vulkatama Padang, dimana  $t_{hitung}$  4.861 dan nilai ( $sig = 0,000 < 0,05$ ). Dengan  $df = 52 - 3 = 49$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.677, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.861 > 1.677$ . Maka kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. Menurut Moeheriono (2017:3) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan sebagai acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat bekerja atau pada situasi tertentu.

Pentingnya kompetensi di dalam sebuah perusahaan dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan sebuah perusahaan. Dalam kaitannya dengan kompetensi, perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja yang dicapai. Penelitian ini dilandasi oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2022: 116–133) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kali Telu Teknik Tulung Agung yang mendapatkan hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Inzani SL & Yuliani (2022: 2656–2665) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat yang mendapatkan hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi kompensasi karyawan PT Inti Vulkatama Padang, dimana  $t_{hitung}$  2.785 dan nilai ( $sig = 0,008 < 0,05$ ). Dengan  $df = 52 - 3 = 49$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.677, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.785 > 1.677$ . Maka kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. Menurut Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Destiana et al. (2022: 76–86) Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Tiara Kusumawati (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Bintang Sembada yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian ditemukan koefisien regresi lingkungan kerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang, dimana  $t_{hitung}$  2.407 dan nilai ( $sig = 0,020 < 0,05$ ). Dengan  $df = 52 - 3 = 49$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.677, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.407 > 1.677$ . Maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. Sunyoto (2018:43) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Novriani Gultom & Nurmaysaroh (2021: 191–198) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan yang mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Fernando (2022: 9–14) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajaerba Indochem yang mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ditemukan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 60.718 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ( $df=n-k-1$ )  $df= 52 - 3 - 1 = 48$ , maka nilai F tabel adalah 2.409, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ). Hal ini berarti variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. Menurut Dessler Gary (2019:256) Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu kompetensi yang dimiliki karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Setia & Yusman (2022: 1–14) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Salam et al (2022: 177–196) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang dengan nilai ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$ ). Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang dengan nilai ( $\text{sig } \alpha = 0,008 < 0,05$ ). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang dengan nilai ( $\text{sig } \alpha = 0,020 < 0,05$ ). Kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\text{sig } \alpha < 0,05$ ).

#### **SARAN**

Berdasarkan pada kesimpulan kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut. Bagi Perusahaan, sebaiknya PT Inti Vulkatama Padang saling menjalin komunikasi dan fokus dalam menjalankan suatu pekerjaan. Perusahaan sebaiknya memberikan job enrichment yang mana memberikan job desc dan tanggung jawab yang lebih pada karyawan guna meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat memberikan promosi jabatan yang akan mendorong untuk bekerja lebih rajin karena adanya tugas baru. Pimpinan PT Inti Vulkatama Padang sebaiknya memberikan. Selain itu PT Inti Vulkatama Padang memberikan kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja agar karyawan memiliki acuan untuk lebih bersemangat dalam memberikan kinerja yang lebih baik. PT Inti Vulkatama Padang sebaiknya lebih meningkatkan fasilitas serta selalu menjaga ruangan dan sirkulasi udara agar tetap bersih agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Peneliti Selanjutnya, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel atau indikator lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena

masih banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan metode penelitian bukan hanya metode kuantitatif menggunakan kuesioner, tetapi juga bisa menggunakan metode penelitian kualitatif dengan wawancara atau interview kepada responden secara langsung.

## REFERENSI

- Danang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Dessler Gary. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta. Diambil dari Destiana, S. R., Rinawati, N., Resawati, R., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Engkizar, E., Sarianti, Y., Namira, S., Budiman, S., Susanti, H., & Albizar, A. (2022). Five Methods of Quran Memorization in Tahfidz House of Fastabiqul Khairat Indonesia. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 1(1), 54-67.
- Fernando. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajaerba Indochem, 1. Diambil dari
- Hamzah, M. I., Fakhruddin, F. M., Mokhtar, M. M., Langputeh, S., & Syafrimen, S. (2025). Six Office of International Affairs Programs to Achieve World Class Universities. *Journal of International Affairs and Students Mobility*, 1(1), 1-16.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis Robert & Jackson. (2018). *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moehertonio. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Mutiaramses, M. (2025). Seven Motivations for Students Choosing to Major in Elementary School Teacher Education in Higher Education. *Multidisciplinary Journal of Thought and Research*, 1(1), 23-37.
- Nitisemito. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1.
- Oktavia, G., Febriani, A., Asril, Z., & Syafril, S. (2025). Analysis of Quran Memorization Methods: Academically Talented Students. *Journal of Theory and Research Memorization Quran*, 1(1), 40-50.
- Priansa. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. ISBN: 9786022891260. Bandung.
- Rahman, I., Wati, W., & Febriani, A. (2025). Commercialization of Quranic Tahfidz Houses in Indonesia: Da'wah or Business? *Journal of Quranic Teaching and Learning*, 1(2), 106-120.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3.
- Sari, D. A. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kali Telu Teknik Tulung Agung., 1.
- Setia, A., & Yusman. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1. Diambil dari <http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI%20AGUNG%20Satrio%201512121086%29.pdf>
- Sunyoto. (2017). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen Keuangan* (Vol. 2). Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranama Media. Jakarta
- Tiara Kusumawati. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Bintang Sembada. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 3(2), 81–87.

---

**Copyright holder:**

© Febiyola, F. Manguluang, A. Hadya, R.

**First publication right:**

Jurnal Riset Manajemen

**This article is licensed under:**

**CC-BY-SA**