

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CO – LEGAL INDONESIA DI SURABAYA

*by Wahyu Devi Intan Sari*

---

**Submission date:** 25-Jan-2023 09:33AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1998865495

**File name:** JURNAL\_SKRIPSI\_1211900172\_Wahyu\_Devi\_Intan\_Sari.pdf (178.52K)

**Word count:** 3217

**Character count:** 20611

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CO – LEGAL INDONESIA DI SURABAYA**

Wahyu Devi Intan Sari<sup>1</sup>, Slamet Riyadi Nugroho<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[intansariwahyudevi@gmail.com](mailto:intansariwahyudevi@gmail.com) [riyadi@ubtag-sby.ac.id](mailto:riyadi@ubtag-sby.ac.id)

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya, <sup>1</sup> Jl. Kebonsari Baru Selatan 2 No. 38, Jambangan, Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan data sampling sebanyak 50 karyawan dari total keseluruhan karyawan yang ada, melalui penyebaran kuisioner. Jenis data yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini memperoleh data yang dihasilkan dari uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 3,693 dan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,774 sedangkan Kompensasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,645. Data hasil dari Uji f diperoleh  $f_{hitung} > f_{table}$  yaitu  $124,175 > 2,81$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan rujukan dan penunjang dasar dalam pengambilan keputusan untuk Co-Legal Indonesia di Surabaya, yang berkaitan dengan <sup>2</sup> Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3). Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan baru mengenai Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) pada Co-Legal Indonesia di Surabaya.

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

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Work Discipline, Work Motivation and Compensation on Employee Performance at Co-Legal Indonesia in Surabaya, Jl. Kebonsari Baru Selatan 2 No. 38, Jambangan, Surabaya, East Java. This study uses sampling data of 50 employees from the total number of existing employees, by distributing questionnaires. The type of data used is a quantitative research method.*

*In this study, the data generated from the t test showed that the Work Discipline variable had a partial effect on employee performance with a Work Discipline regression coefficient (X1) of 3,693 and a Work Motivation regression coefficient (X2) of 2,774 while Compensation (X3) had regression coefficient value of 2.645. Data results from the f test obtained f count > f table, namely 124.175 > 2.81 so that it can be concluded that the independent variables Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), and Compensation (X3) have a significant effect simultaneously on the dependent variable Performance Employee (Y).*

*It is hoped that this research can be used as reference material and basic support in decision making for Indonesian Co-Legal in Surabaya, related to Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Compensation (X3). In addition, this research is expected to be able to provide new knowledge and insights regarding Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Compensation (X3) at Indonesian Co-Legals in Surabaya.*

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

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan memiliki faktor yang melatarbelakangi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya terpenting perusahaan dan sering disebut sebagai pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh, Roby Andhika Pratama (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Mardiyah Tusholihah (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dikembangkan dari kedua hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Co-Legal Indonesia di Surabaya”. Hal ini juga sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan terkait.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh semua individu termasuk karyawan yang ada di dalam perusahaan. Demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta untuk memelihara tata tertib di dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan suatu peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja. Peraturan yang dimaksud seperti absensi tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak meninggalkan ruangan pekerjaan tanpa adanya alasan yang jelas atau di luar kepentingan perusahaan.

<sup>6</sup> Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2015). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan

<sup>1</sup> Co-Legal Indonesia adalah perusahaan biro jasa penyedia layanan Legalitas dan Pengurusan Izin Usaha, dan Perpajakan di Indonesia yang berada di bawah naungan PT. WANI SINERGI BERSAMA. Perusahaan ini berkomitmen untuk melayani pebisnis maupun pelaku usaha dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk kemajuan bersama. Co-Legal Indonesia sudah berdiri dan berkembang sejak tahun 2020, dan sudah membantu lebih dari 1000 para pelaku usaha untuk mendapatkan legalitas dan perizinan usahanya. Visi dari perusahaan ini adalah menjadi Biro jasa hukum, legalitas dan perizinan usaha yang terpercaya, unggul dan profesional. Di sini, perusahaan dituntut untuk menjadi lebih profesional dan kompetitif. Oleh

karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal agar dapat bersaing dalam kualitas layanan untuk menciptakan pertumbuhan bisnis.

Faktanya, di perusahaan ini data ketidakhadiran karyawan naik turun setiap bulannya, Dengan adanya kenaikan dan penurunan ketidakhadiran para karyawan maka, kinerja karyawan di perusahaan ini tidak bekerja secara optimal. Co-Legal Indonesia menyadari pentingnya karyawan dalam perusahaan. Pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan membutuhkan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Co-Legal Indonesia mampu menopang kehidupan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Dapat dilihat bahwa yang menjadikan Co-Legal Indonesia sebagai perusahaan **Biro jasa hukum, legalitas dan perizinan usaha yang terpercaya, unggul dan profesional** adalah sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan terampil dan profesional.

<sup>7</sup> Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CO-LEGAL INDONESIA DI SURABAYA”

## LANDASAN TEORI

### <sup>2</sup> **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019:87).

<sup>8</sup> Indikator Disiplin Kerja Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94), tentang indikator disiplin adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93). Menurut (Wibowo, 2014:323) “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.”

Indikator Motivasi Kerja menurut Abraham. H Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) indicator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik .
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

#### **4 Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Indikator Kompensasi Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

#### **5 Kinerja Karyawan**

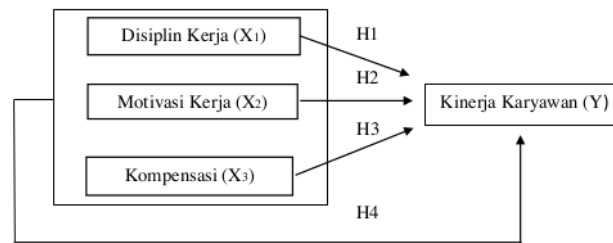
Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator **Kinerja** Karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Robbins, (2012:260)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

## KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## HIPOTESIS

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Co–Legal Indonesia di Surabaya

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Co–Legal Indonesia di Surabaya

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Co–Legal Indonesia di Surabaya

H4 : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Co–Legal Indonesia di Surabaya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya maka digunakan metode analisis ini untuk

mengetahui hubungan variabel independent dengan variabel dependen. Dengan alat bantu SPSS 29.

7 Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound
							Upper Bound
1	(Constant)	2.198	1.600		1.373	.176	-1.023
	X1	.333	.090	.373	3.693	<.001	.151
	X2	.239	.086	.324	2.774	.008	.066
	X3	.331	.125	.294	2.645	.011	.079

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,198 + 0,333 X1 + 0,239 X2 + 0,331 X3$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 2,198 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,198 jika faktor X1, X2, X3 sama dengan nol.
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,333 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $\beta_1$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,333 atau sebaliknya jika Disiplin Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,333 terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya..
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,239 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $\beta_2$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,239, atau sebaliknya jika Motivasi Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan



penurunan sebesar 0,239 terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya.

4. Nilai koefisien Kompensasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,331 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi ( $\beta_3$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,331, atau sebaliknya jika Kompensasi terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,331 terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang di berikan terhadap karyawan selaku responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa **Disiplin Kerja**, **Motivasi Kerja dan Kompensasi** memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung sebesar  $3,693 > t\text{-tabel } 2,01174$  dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), maka bisa dikatakan hipotesis pertama berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil ini membuktikan bahwa **Disiplin Kerja yang baik** akan membentuk **Kinerja Karyawan**, **Jika** Co-Legal Indonesia di Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan Disiplin Kerja . Adapun dalam penelitian ini dapat diukur melalui 4 indikator, dari hasil pengolahan data kuesioner dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dari 50 responden memberikan nilai setuju pada pernyataan “Saya taat pada peraturan perusahaan” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,06. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan Co-Legal Indonesia di Surabaya mematuhi dan taat pada peraturan perusahaan saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan sesuai dengan

Teori menurut Edy Sutrisno (2016:89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka lembaga atau instansi sulit mewujudkan tujuan dari perusahaan yaitu pencapaian kinerja yang optimal dari para karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung  $2,774 > t\text{-tabel } 2,01174$  dengan nilai sig  $0,008 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka bisa dikatakan hipotesis kedua berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil ini membuktikan bahwa <sup>7</sup> **Motivasi Kerja yang baik maka akan membentuk Kinerja Karyawan**, sehingga apabila Co-Legal Indonesia di Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan Motivasi Kerja. Adapun dalam penelitian ini diukur melalui 5 indikator, dari hasil pengolahan data kuesioner dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dari 50 responden memberikan nilai setuju pada pernyataan “Ketika berpendapat saya dihargai oleh atasan” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,10. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pada karyawan Co-Legal Indonesia di Surabaya karyawan mendapatkan kesempatan untuk berpendapat dan merasa dihargai oleh atasannya. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu “Perusahaan memberikan hadiah untuk karyawan yang berprestasi” dengan mean 3,86 diharap perusahaan harus memperhatikan jika ada karyawan berprestasi, dengan memberikan apresiasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerjanya, sehingga semakin semangat para karyawan dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan tercapai.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung  $2,645 > t\text{-tabel } 2,01174$  dengan nilai signifikan  $0,011 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan adalah variabel Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Co-Legal Indonesia di Surabaya. Maka bisa dikatakan hipotesis ketiga yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya.” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil ini membuktikan bahwa dengan adanya Kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan membentuk Kinerja Karyawan yang baik, sehingga apabila Co-Legal Indonesia di Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka perlu memperhatikan kompensasi. Adapun variabel Kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui 4 indikator, dan dari hasil pengolahan data kuesioner dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dari 50 responden memberikan penilaian setuju pada pernyataan “Saya merasa bahwa gaji yang telah diterima sesuai dengan tanggung jawab saya” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,20. Sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu 3,88 pada pernyataan “Saya merasa tunjangan yang telah diterima sesuai dengan harapan” dengan ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan tunjangan yang diberikan kepada para karyawan sudah sesuai atau tidak, karena Kompensasi yang sesuai akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

9

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji f menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.18 diperoleh f hitung  $> f\text{ tabel}$  yaitu  $124,175 > 2,81$  dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 pada signifikan 5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, dengan ini Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi menunjukkan bahwa adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat diartikan jika semakin meningkat Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya jika semakin

menurun Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

Hal ini dibuktikan dengan hipotesis yang berbunyi “Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya” dinyatakan diterima. Hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,890 yang berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 89 % sedangkan 11 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang telah dijabarkan di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia Surabaya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Co-Legal Indonesia di Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat dari hasil uji f (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andhika Pratama, B. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DREAM TOUR &

TRAVEL SURABAYA Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

Hasibuan, M. (2019). BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.

Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta : Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins. P. Stephen, dan Coulter, Mary 2012. Management. Eleventh Edition. Jakarta : Erlangga.

Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY

Sinangun, Muchdarsyah. (2014). Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta,CV

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group

Surabaya, U. N., & Hadi, H. K. (n.d.). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).

Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. 5(2). <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>

Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.

Wahjono, Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CO – LEGAL INDONESIA DI SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.colegal.id">www.colegal.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id">eprints.mercubuana-yogya.ac.id</a> Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Student Paper	2%
4	<a href="http://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://journals.umkt.ac.id">journals.umkt.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://eprints.unpam.ac.id">eprints.unpam.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	1%



Exclude quotes  On

Exclude matches  < 32 words

Exclude bibliography  On