

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEDUNGSARI MULTIPACK SURABAYA

Oktaviana Putri Haikaya
Manajemen UNTAG Surabaya
Email: poktaviana744@gmail.com

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya. Untuk penelitian ini, metode sampel jenuh digunakan untuk mengukur 53 karyawan. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data diteliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Tiga variabel memengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Dengan hasil analisis uji t pada variabel: (1) Disiplin Kerja diperoleh t- hitung sebesar $-0,605 < t\text{-tabel } 2,011$ dengan nilai signifikan $0,548 > 0,05$, (2) Motivasi Kerja diperoleh nilai t-hitung $5,880 > t\text{-tabel } 2,011$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, (3) Kompensasi diperoleh nilai t-hitung $2,368 > t\text{-tabel } 2,011$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$, (4) Secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi memperoleh nilai f hitung $32,285 > f\text{-tabel } 2,79$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

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

Abstrack

The aim of this research is to find out how work motivation, work discipline and compensation influence the performance of PT employees. Kedungsari Multipack Surabaya. For this research, the saturated sample method was used to measure 53 employees. The methodology used is quantitative research. The data was examined using multiple linear regression analysis methods. Three variables influence employee performance, namely compensation, work motivation, and work discipline.

With the results of the t test analysis on the variables: (1) Work Discipline obtained a t-count of $-0.605 < t\text{-table } 2.011$ with a significant value of $0.548 > 0.05$, (2) Work Motivation obtained a t-count value of $5.880 > t\text{-table } 2.011$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, (3) Compensation obtained a t-calculated value of $2.368 > t\text{-table } 2.011$ with a significant value of $0.022 < 0.05$, (4) Simultaneously Work Discipline, Work Motivation, and Compensation obtained a calculated f value $32.285 > f\text{-table } 2.79$ with a significance value of $0.000 < 0.05$.

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

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan, terutama dalam hal pengelolaan, koordinasi, dan mempekerjakan anggota staf untuk memastikan kinerja produktif mereka dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari pengelolaan SDM yang efektif adalah terwujudnya suatu usaha dengan staf yang terampil yang mampu memenuhi tujuan SDM dan mengatur perusahaan (Sutrisno, 2019). dan kompetensi SDM dalam mengawasi badan usaha (Sutrisno, 2019). Semakin kompetitif suatu perusahaan dengan bisnis lain, maka semakin besar pula kualitas sumber daya manusianya. Karena pekerja adalah aset yang sangat berharga, pengusaha harus memantau kinerja mereka untuk memastikan bahwa pekerja memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.. Kinerja yang baik memberikan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, organisasi menuntut karyawan menghasilkan keberhasilan dalam mencapai tujuan sehingga menjadi perusahaan yang mempunyai citra baik dari dalam dan luar perusahaan. Menurut Hasibuan (2007: 10): "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan proses karyawan agar efektif dan efisien serta membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat

Disiplin kerja merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis. Disiplin kerja adalah sejauh mana karyawan mematuhi aturan, norma, kebijakan, dan etika perusahaan. Hal ini melibatkan konsistensi dalam kualitas kerja, ketepatan waktu, dan keteraturan. Etika kerja yang kuat di kalangan karyawan dapat sangat meningkatkan produktivitas, efektivitas operasional, dan kapasitas pencapaian tujuan bisnis. Disiplin menurut Singodemejo dalam Sutrisno (2011:86), adalah sikap yang mengungkapkan keinginan dan keinginan seseorang untuk mengikuti dan menyesuaikan diri dengan norma-norma yang ada di sekitarnya. Dalam penelitian ini, indikator disiplin kerja didasarkan pada Singodemejo Sutrisno (2011:94). Kepatuhan terhadap jadwal, peraturan perusahaan, aturan perilaku di tempat kerja, dan peraturan lain yang berlaku di perusahaan.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau keinginan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi dan mencapai tujuan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi secara baik cenderung lebih fokus pada pencapaian target, lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, serta lebih mungkin untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan. Menurut Abraham. H. Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56): Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan perwujudan diri.

Istilah "kompensasi" mengacu pada semua tunjangan dan kompensasi yang diberikan kepada anggota staf sebagai imbalan atas kerja dan kontribusi mereka terhadap bisnis. Kompensasi mencakup berbagai elemen, seperti gaji, tunjangan, insentif, bonus, serta manfaat lainnya seperti asuransi kesehatan dan rencana pensiun. Menurut Hasibuan (2012:118), menurut Hasibuan (2012:118), "Kompensasi adalah setiap penghasilan yang berupa uang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) gaji, asuransi, bonus, tunjangan, fasilitas.

Sejauh mana seorang karyawan memenuhi tujuan, tolok ukur, dan harapan yang ditetapkan oleh organisasi disebut sebagai kinerja mereka di tempat kerja. Robbins (2017:260) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. berdasarkan standar tertentu yang sesuai untuk posisi tertentu. Kinerja karyawan mempunyai dampak langsung terhadap kemampuan organisasi untuk berhasil atau tidaknya menyelesaikan kewajibannya. Agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya, efisiensi organisasi harus diperhatikan. Menurut Robbins (2017:260), ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemerdekaan.

Fenomena ketenagakerjaan saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan. Salah satu tindakan yang dapat diambil oleh perusahaan adalah memahami dan mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja, seperti disiplin kerja, motivasi, dan gaji. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor-faktor ini secara signifikan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. oleh karena itu, penting melakukan studi tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi karyawan dalam organisasi.

**Data Absensi Karyawan PT Kedungsari Multipack Surabaya Periode Bulan
Januari-Agustus 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah (orang)
			Tidak Hadir	Sakit	Cuti	
1	Januari	53	-	-	4	4
2	Februari	53	-	5	-	5
3	Maret	53	-	1	1	2
4	April	53	2	3	-	5
5	Mei	53	-	7	-	7
6	Juni	53	1	-	2	3
7	Juli	53	2	2	-	4
8.	Agustus	53	-	2	-	2

Faktanya, data ketidakhadiran karyawan di perusahaan ini bervariasi setiap bulannya, dan akibat dari fluktuasi tersebut, kinerja karyawan menjadi di bawah standar. PT Kedungsari Multipack Surabaya menyadari pentingnya karyawan dalam perusahaan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berdampak pada karyawan perusahaan. Perusahaan dapat membuat kebijakan dan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memahami bagaimana ketiga komponen ini berhubungan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi bisnis tentang cara mengelola tenaga kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas dan terikat adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan analisis kompensasi kinerja pegawai. Jenis penelitian penjelasan kausal explanatory ini berupaya menunjukkan dan menetapkan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini melibatkan 53 pekerja produksi yang dipilih dengan teknik sampling jenuh atau sampel dari seluruh populasi. Data responden dikumpulkan dengan menggunakan survei. Setelah itu, statistik SPSS 25 dan Microsoft Excel 2016 digunakan untuk menangani dan mengevaluasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas Data variabel independen (X) dan data variabel dependen (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan diuji dengan menggunakan uji normalitas. Asumsi tersebut didukung oleh fakta bahwa nilai error pada model regresi linier berdistribusi teratur. Probabilitas dapat menjadi landasan pengambilan keputusan (Asymptotic Significant)

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2.83635905
Most Extreme Differences	Absolute	0.088
	Positive	0.088
	Negative	-0.071
Test Statistic		0.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini dapat di artikan bahwa data distribusi dari populasi adalah normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut:

- Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas
- Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	0.543	1.841
	Motivasi Kerja (X2)	0.498	2.010
	Kompensasi (X3)	0.622	1.609
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Berdasarkan tabel bisa dilihat bahwa:

- Variabel Disiplin Kerja (X1), nilai tolerance $0,543 > 0,1$ dan VIF $1,841 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel Motivasi Kerja (X2), nilai tolerance $0,498 > 0,1$ dan VIF $2,010 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel Kompensasi (X3), nilai tolerance $0,622 > 0,1$ dan VIF $1,609 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Linier Berganda

Analisis regresi limer berganda menunjukkan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja karyawan PT Kedungsari Multipack di Surabaya.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.233	2.860		2.529	0.015
	Disiplin Kerja (X1)	-0.054	0.089	-0.068	-0.605	0.548
	Motivasi Kerja (X2)	0.523	0.089	0.690	5.880	0.000
	Kompensasi (X3)	0.222	0.094	0.249	2.368	0.022
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Persamaan regresi linier berganda berikut dapat diperoleh berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel diatas:

$$Y = 7,333 - 0,054 X1 + 0,523 X2 + 0,222 X3$$

Berikut ini adalah interpretasi dari model tersebut:

1. Konstanta (a) yang menghasilkan 7,233 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah 7,233 jika faktor X1, X2, dan X3 sama dengan nol.
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β_1) sebesar -0,054 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (β_1) terjadi penurunan maka mengakibatkan penurunan 0,054 terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya
3. Koefisien Motivasi Kerja (β_2) sebesar 0,523 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (β_2) meningkat sebesar satu satuan, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,523 pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya, atau turun sebesar satu satuan, sehingga menghasilkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,523.
4. Koefisien kompensasi (β_3) 0,222 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (β_3) meningkat sebesar satu satuan, yang berarti kinerja karyawan meningkat 0,222 pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya, atau sebaliknya, jika koefisien kompensasi (β_3) turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan turun 0,222 pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya.

Hasil analisis regresi linier di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Pengujian ini merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menguji secara parsial besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Cara mencari nilai t – tabel:

Jumlah Responden (n) = 53 Jumlah Variabel (k) = 4

Taraf sig. (2 sisi), sig= 5% = 0,025

Derajat bebas (df= n - k) = 49, maka nilai t tabel 2,011

Tabel 4. 17 Uji T (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Sig Hitung
Disiplin Kerja	-0,605	2,011	0,05	0,548
Motivasi Kerja	5,880	2,011	0,05	0,000
Kompensasi	2,368	2,011	0,05	0,022

Untuk menjelaskan hasil pengujian hipotesis penelitian ini, tabel di atas dapat digunakan sebagai acuan:

1. Nilai uji t variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan perumusan Hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut: berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh t- hitung - 0,605 < t – tabel 2,011 dengan nilai signifikan 0,548 > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya.
2. Nilai uji t variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumusan Hipotesis H2 dengan uji t sebagai berikut: berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh t-hitung 5,880 > t-tabel 2,011 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Motivasi Kerja (X2) Bepengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya.
3. Nilai uji t variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perumusan Hipotesis H3 dengan uji t sebagai berikut: berdasarkan hasil uji t variabel Kompensasi (X3) diperoleh t-hitung 2,368 > t-tabel 2,011 dengan nilai signifikan 0,022 < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Kompensasi (X2) Bepengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya.

Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa kuisisioner yang diberikan kepada karyawan sebagai responden menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya, sedangkan disiplin kerja negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Hail Uji f

Uji F, atau uji simultan, digunakan untuk menentukan apakah variabel terikat (Y) dan seluruh variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Cara mencari f – tabel:

Jumlah Responden (n) = 53 Jumlah variabel (k) = 4

Derajat bebas (df = n – k – 1) = 53 – 4 – 1 = 48

Sehingga f tabel 2,79 dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika tingkat signifikan $f > 0,05$ atau $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka H_0 diterima
- b. Jika tingkat signifikan $f < 0,05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	0.664	0.643	2.92190
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diperoleh nilai adjust R-squared sebesar 0,664 yang berarti variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) menjelaskan kinerja karyawan (Y) pada taraf 66,4%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kineja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari nilai t- hitung $-0,605 < 2,011$ dengan nilai sig $0,548 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hal ini menunjukkan bahwa “ Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya” dinyatakan tidak terbukti dan tidak diterima kebenarannya. Hasil ini memberi makna bahwa meskipun disiplin kerja karyawan meningkat, namun tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya. Dilihat dari segi indikator disiplin, terdapat 2 indikator yang tinggi angka mean yaitu: merapikan peralatan kerja (sangat tinggi) dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (tinggi).

Hasil penelitian ini dapat menegaskan bahwa menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), disiplin adalah suatu sikap yang menyatakan kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan menghormati standar normatif yang berlaku disekitarnya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tezza Ananda Dini, Askar Yunianto (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nailul Muna, 2022) bahwasannya Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan dari nilai t hitung sebesar 5,880 > 2,011 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 bahwa variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. pengaruh signifikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.” “Kedungsari Multipack Surabaya” sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Kedungsari Surabaya Multipack.

Temuan penelitian ini mendukung teori sejumlah spesialis berdasarkan kebutuhan pribadi dan elemen yang berkontribusi terhadap kepuasan sehingga mereka siap bertindak dan bereaksi terhadap diri mereka sendiri. Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh TN Adinda dan MA Firdaus (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kedungsari Multipack Surabaya” diterima berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,368 > 2,011 dengan nilai signifikansi 0,022 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, hasil penelitian mendukung hipotesis.

Sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh HP Ariani dan S Widodo (2020) yang menunjukkan bahwa gaji mempunyai dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kedungsari Multipack Surabaya secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji f yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 atau $< 0,05$ sehingga pengaruh seluruh variabel bebas disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) bersifat simultan.

Sejauh mana model dapat memperhitungkan variasi suatu variabel tertentu (Y), dalam hal ini variabel kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi atau R^2 . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $R^2 = 0,664$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaji (X3) mempunyai pengaruh sebesar 66,4% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model yang diteliti memberikan dampak sebesar 33,6%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis penulis mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:.

- 1) Hasil penelitian yang diperoleh dengan hasil uji t (parsial) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Kedungsari Multipack Surabaya
- 2) Hasil penelitian yang diperoleh hasil uji t (parsial) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya.
- 3) Hasil penelitian yang diperoleh hasil ujit (parsial) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya.
- 4) Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil uji f (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Kedungsari Multipack Surabaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
2. Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
3. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 53–66. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5>
- Azifatunnasifah, N. (2017). *Pengaruh Praktik Kerja Berkinerja Tinggi Dan Dukungan Kerja Sosial Pada Niat Keluar Karyawan Melalui Keterlekatan Kerja Pada Karyawan Frontline Hotel Terpopuler Tahun 2017 Di Kota Semarang*.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia,

- Y. (2018). (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Krisnawati, N. K., & Wimba, I. G. A. (2023). “Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem.” *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 489–500.
- Mardika, N. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 6(2), 69–75.
- Mutohar, A. (2018). Analisi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- P, N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Teori Manajemen Sdm*, 1, 9–34.
- Retnowati, A. N., & Saputra, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BPR Citradana Rahayu Bandung. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 44–52.
- Siagian, S. P., & Luthan, F. (2008). Teori-Teori Motivasi. *Akhmat Sudrajat: Tentang Pendidikan*, 5, 1–7.
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, C. I., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022). Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–159.