

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang

Septian Ragil Anandita^{a,1*}, Laila Nur Fatikha^{a,2}, Wisnu Mahendri^{a,3}

^a Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang, Indonesia

¹ septianragil@unwaha.ac.id *

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 28 Juni 2022 ;

Revised: 2 Juli 2022 ;

Accepted: 18 Juli 2022.

Kata-kata kunci:

Kompensasi;

Disiplin Kerja;

Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Penelitian ini mengkaji baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Jombang pada tahun 2021. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau yang disebut dengan statistik. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,191 > 0,05$ disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dijelaskan oleh R^2 sebesar 300%.

Keywords:

Compensation;

Work Discipline;

Employee

Performance.

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of PT employees. Surya Indah Food Multirasa Jombang. This study examined both partially and simultaneously. This research was conducted in Jombang in 2021. The research population is all employees of PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Research using quantitative methods. Data collection using research instruments and data analysis is quantitative or so-called statistics. The samples in this study were as many as 40 respondents and sampling using saturated samples. Analysis techniques using multiple linear regressions. The results of this study showed that partial compensation had no significant effect on the performance of employees with sig scores. $0.191 > 0.05$ work disciplines have an effect and significant effect on employee performance with a sig value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously compensation and work discipline significantly affect employee performance with a value of sig. $0.001 < 0.05$. The effect of compensation and work discipline is explained by R^2 by 300%.

Copyright © 2022 (Septian Ragil Anandita, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Anandita, S. R., Fatikha, L. N., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang . *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 68–74. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.325>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus (Sutrisno Edy, 2009). Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang sedang berkembang ini mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat menuntut adanya usaha dari perusahaan untuk dapat bertahan. Kemampuan perusahaan untuk bertahan di pasar tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dari seorang karyawan dalam perusahaan, yang terdiri dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Nawa & Kempa, 2017).

(Ananta Dwikristianto S dan Sesilya Kempa, 2017) menyebutkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian-pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Dengan demikian, kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung disiplin kerja karyawannya dan pemberian kompensasi secara adil dari perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Menurut (Azmy & Indahingwati, 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Selain disiplin kerja, pemberian kompensasi dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen sumber daya manusia. Menurut (Capt. HM. Thamrin, 2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Metode

Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya penggunaannya untuk memaparkan atau menjelaskan suatu fenomena dengan menggunakan data Kuantitatif. Penelitian menekankan pada data yang telah tersedia tanpa melakukan perubahan sehingga termasuk penelitian non eksperimen. Menurut (Sugiyono, 2017) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau yang disebut dengan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengolahan data, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel yang digunakan merupakan karyawan yang berada pada bagian departemen produksi dan departemen logistik. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2010), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengukuran item pernyataan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert dengan rentang jawaban satu sampai lima yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 26.

Hasil dan pembahasan

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pada uji validitas ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Berikut ini hasil uji validitas:

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0,785	0,312	Valid
	X1.2	0,676		Valid
	X1.3	0,828		Valid
	X1.4	0,734		Valid
	X1.5	0,740		Valid
	X1.6	0,651		Valid
	X1.7	0,597		Valid
	X1.8	0,611		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,680	0,312	Valid
	X2.2	0,677		Valid
	X2.3	0,729		Valid
	X2.4	0,679		Valid
	X2.5	0,634		Valid
	X2.6	0,774		Valid
	X2.7	0,753		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,841	0,312	Valid
	Y.2	0,574		Valid
	Y.3	0,575		Valid
	Y.4	0,481		Valid
	Y.5	0,830		Valid
	Y.6	0,519		Valid
	Y.7	0,644		Valid
	Y.8	0,703		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner dapat dikatakan valid sehingga layak digunakan untuk mengukur yang seharusnya dapat diukur.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kriteria suatu data dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 60% atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel. Berikut ini hasil pengujiannya:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1)	8	0,847	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	7	0,831	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,800	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan untuk setiap variabel mendapatkan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ yang artinya semua variabel dinyatakan reliabel atau diterima. Hal ini dapat dilihat bahwa untuk variabel Kompensasi dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,847, variabel Disiplin kerja dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,831 dan variabel Kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,800. Seluruh item pernyataan diatas adalah konsisten dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk melakukan analisis regresi linear berganda peneliti menggunakan 23 item pernyataan yang diberikan kepada 40 responden dan diuji dengan menggunakan program IBM SPSS 26. Berikut ini hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig.
(Constant)	11.305	.031
Kompensasi (X_1)	.141	.191
Disiplin Kerja (X_2)	.541	.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Persamaan Regresi:

$$Y = 11.305 + 0,141X_1 - 0,541X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 11.305 + 0,141X_1 - 0,541 \text{ Disiplin kerja.}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut mengandung beberapa penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta (*Constant*) $a = 11,305$
 Hasil konstanta menunjukkan sebesar 11.305 dapat diartikan apabila variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap nol. Maka kinerja karyawan (Y) besar nilainya 11.305.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_1)
 Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,141 artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,141 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2)
 Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,541 artinya setiap penurunan satu satuan variabel disiplin kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,541 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil uji t:

Tabel 5 Hasil pengujian Uji t

Variabel	Sig.	Ket.	Hasil
Kompensasi (X_1)	.191	<0,05	Ha tidak diterima
Disiplin kerja (X_2)	.001	<0,05	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel kompensasi memperoleh hasil signifikansi t sig sebesar 0,191 > *alfa* 0,05 artinya H_0 diterima H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Meskipun kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan bukan berarti kompensasi tidak perlu, karena kompensasi sangat perlu diperhatikan untuk menghindari keluhan- keluhan karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Kompensasi selalu menjadi masalah yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan atau menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, karena apabila karyawan mendapatkan Kompensasi yang diharapkan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja mereka di dalam perusahaan. Namun, apabila perusahaan kurang memberikan kompensasi yang diharapkan oleh karyawan akan secara tidak langsung akan menghambat karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Kemungkinan besar PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang kurang memperhatikan tentang adanya Indikator insentif dan tunjangan yang dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel kompensasi yang memperoleh nilai rata-rata indikator Insentif yaitu sebesar 3,1 dan indikator tunjangan yaitu sebesar 3,12. Tetapi dari variabel kompensasi indikator fasilitas yang memperoleh nilai tertinggi dari indikator lainnya yaitu sebesar 3,53.

Hal ini berbanding balik dengan “kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” berarti tidak terbukti kebenarannya atau artinya H_0 diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Fendra N dan Sesitya kempa (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi dirancang dengan baik, sehingga membentuk sistem yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kompensasi padahal dalam hal kompensasi sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan terutama pada hasil kerja yang dilakukan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Udin putra, Bakri Hasanuddin, 2018) Vol. 4, No.1, Januari dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu”. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi t sig. 0,821 > *a* 0,05 yang dapat diartikan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t sig sebesar 0,001 < *alfa* 0,05 artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Faktor

pendukung pada disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa PT. Surya indah food multirasa jombang harus bisa mempertahankan variabel disiplin kerja karena sudah berada pada interpretasi yang baik/tinggi yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tegas dalam penegakan disiplin kerja maka akan semakin meningkat juga perilaku karyawan dalam bekerja, karena variabel disiplin kerja terbukti membawa dampak positif bagi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan kepada atasan maupun bawahan harus dipatuhi dan dijalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti jam operasional yang ada, wajib memakai seragam sesuai dengan peraturan, selalu menjaga perilaku di dalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, wajib mentaati peraturan dan karyawan tidak boleh melanggar aturan yang ada. Disiplin Kerja yang baik dari karyawan akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang akan dengan mudah meningkatkan Kinerja Karyawan yang diterapkan berjalan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, disiplin kerja yang dilakukan dalam setiap organisasi sangat berpengaruh dengan organisasi yang dikendalikan. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian ini sejalan dengan (Nawa & Kempa, 2017) Vol. 5, No. 3 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur.

3. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Artinya kedua variabel tersebut sudah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang dapat ditingkatkan bila ada pengaruh dari kedua variabel tersebut dan bisa dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian ini sejalan dengan (Azmy & Indahingwati, 2020) Vol. 9, No. 8 dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Citra Rasa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa.

b. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut tabel hasil uji F:

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Kompensasi, disiplin kerja	7,946	0,001

Sumber: Data primer yang diolah,2021

Pada tabel 6 di atas memperoleh nilai signifikan senilai $0,001 < 0,05$ sehingga kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.263	2.734

Sumber: Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diperoleh *R Square* nilai 0,300 atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap

variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 300% sedangkan sisanya 700% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel yang digunakan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan, mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang kurang memperhatikan tentang adanya Indikator kompensasi terutama intensif dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Kedua, Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Hal yang dapat disimpulkan bahwa PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang harus bisa mempertahankan variabel disiplin kerja karena sudah berada pada interpretasi yang baik/tinggi. Sehingga dapat disimpulkan, semakin tegas dalam penegakan disiplin kerja maka akan semakin meningkat juga perilaku karyawan dalam bekerja, karena variabel disiplin kerja terbukti membawa dampak positif bagi kinerja karyawan. Ketiga, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Artinya kedua variabel tersebut sudah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Referensi

- Ananta Dwikristianto S dan Sesilya Kempa. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehcnical Cabang Jayapura. In *AGORA Vol. 5, No : 3*.
- Ardianto, M. Ihsan (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Oktan Semesta Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Thesis.
- Azmy, A. D., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(10).
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19 Universitas Diponegoro* (ke-7).
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol. 5, No : 3, (2017)*, 5(3), 1–9.
- Niti Firdaus. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soloroda Indah Plastik Kudus. (2019). Skripsi Thesis.
- Refcy Utami Putri. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tbk cabang Prabumulih (2013). Skripsi Thesis.
- Resti Lufitasari. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta (2014). Skripsi Thesis.
- Savitri, Nadia Cipta Viraya and, Drs. Ma'ruf, MM. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konimex Sukoharjo (2017). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi Thesis.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kharisma Putra Utama (ed.); Pertama).
- Sutrisno, H. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Penerbit Kencana.
- Thamrin, H. M. (2019). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: K-Media.
- Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1). <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>