
PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA INDAH FOOD MULTIRASA JOMBANG

Mala Nur Aprillia
malanuraprillia87@gmail.com
Lik Anah Choirun Nisful Laili
Universitas Hasyim Asy'ari

ABSTRACT

Human resources are very important because humans play an active role and lead all organizational activities. Organization members act as decision makers, participants, and planners in achieving company goals, determining company progress and failure. Efforts to improve employee performance can be made by providing appropriate compensation and managing good work discipline. PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang is a company operating in the pastry food sector. The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. The method used in this research is a quantitative research method and uses a causal or cause-and-effect approach. The total sample was 45 employees/1 using saturated sampling techniques. The data collection technique uses a questionnaire. Test the hypothesis using the t test, F test and R2 test. The results of this research show that (1) Compensation has a significant positive effect on employee performance at PT Surya Indah Food Multirasa Jombang (2) Work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT Surya Indah Food Multirasa Jombang (3) Compensation and work discipline have an effect together on employee performance at PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

Keywords: compensation, work discipline, employee performance.

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting karena manusia berperan aktif dan memimpin semua kegiatan organisasi. Anggota organisasi bertindak sebagai pengambil keputusan, peserta, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan, menentukan kemajuan dan kegagalan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan pengelolaan disiplin kerja yang baik. PT Surya Indah Food Multirasa Jombang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan kue kering. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal atau sebab akibat. Jumlah sampel sebanyak 45 karyawan/menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji F dan Uji R2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang (2) Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang (3) Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

Kata kunci: kompensasi; disiplin kerja; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi secara global dari peningkatan tahun ke tahun semakin mengalami peningkatan. Saat ini, berbagai

perusahaan menghadapi masalah di sektor kecil, menengah dan besar. Fenomena ini menggambarkan evolusi lini bisnis perusahaan.

Diharapkan dengan berkembangnya suatu organisasi dapat dikembangkan sarana dan prasarana yang memadai serta pengelolaan sumber daya yang handal. Sumber daya manusia sangat penting karena orang berperan aktif dan memimpin semua kegiatan organisasi. Anggota organisasi bertindak sebagai pengambil keputusan, peserta, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan, menentukan kemajuan dan kegagalan perusahaan. Kemajuan persaingan saat ini menuntut orang-orang yang dapat berpikir cerdas, kreatif dan mutakhir untuk bekerja dan menunjukkan semangat dalam menghadapi pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat (Suwandi dan Mandahuri, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan. Kegiatan manajemen sumber daya meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, penulisan, pengembangan, pemeliharaan, dan penghentian. Dengan sumber daya manusia yang baik dan efektif, diharapkan setiap karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga terbentuk sikap kerja yang baik (Ilmi, 2020).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada padanya. Jika efisiensi meningkat maka peluang bisnis untuk mencapai tujuannya akan semakin terbuka, namun jika kinerja menurun maka dapat menyebabkan kemunduran bagi bisnis dan bisnis tidak dapat mempertahankan bisnis. Efisiensi kerja karyawan kadang meningkat dan menurun, kadang menurun, bahkan sampai organisasi atau perusahaan kehilangan kredibilitasnya di mata masyarakat. Hal ini harus diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut (Fahraini dan Syarif, 2022).

Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kema-

juan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang wajib diberikan perusahaan sebagai pengganti atas balas jasa kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya (Pratama dan Ridwan, 2021).

Disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Seseorang dengan disiplin tinggi memenuhi kriteria berdasarkan sikap, standar, dan tanggung jawab. Kriteria berbasis sikap mengacu pada psikologi dan perilaku pegawai yang bersumber dari persepsi atau kemauan sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan yang berlaku. Kriteria berbasis standar berkaitan dengan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan karyawan selama mereka berada di organisasi. Kriteria berbasis tanggung jawab adalah kemampuan untuk melakukan tugas dan peraturan dalam organisasi (Mutiasari *et al.*, 2020).

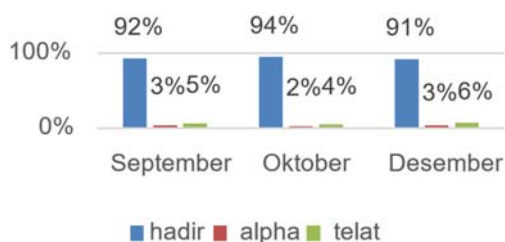
Penelitian ini dilakukan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang yang merupakan badan usaha yang bergerak di bidang makanan ringan, cemilan, minuman, kue kering dan lain-lain. Selain itu merupakan distribusi resmi kurma humaira yang memiliki legalitas di bawah PT Humairah Tranding. Perusahaan ini juga mempunyai lantai produksi snack, kue kering serta mendistribusikannya melalui *outlet* milik sendiri di Kabupaten Jombang dan Pare Kediri dan ke sejumlah *outlet* Surya Indah. Pemasarkan produk ke sejumlah supermarket, minimarket, swalayan dan toko. Melayani pembelian eceran, grosir maupun partai besar serta pengiriman ke luar kota.

Dalam realitanya masih terdapat permasalahan kinerja karyawan dalam kualitas kerja karyawan dalam memenuhi target masih banyak karyawan yang kurang memenuhi target yang mengakibatkan banyak

pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya yang ditentukan oleh perusahaan dan kuantitas waktu bekerja di bagian produksi selama 8 jam dan istirahat 1 jam. Ketepatan waktunya masih banyak karyawan untuk menunda-nunda waktu jam kerja setelah kembali dari istirahat dan kemandirian dalam bekerja kurangnya anak muda kebanyakan ibu-ibu dalam usia 30 ke atas mengakibatkan kurangnya dalam mencapai target dan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Dalam hal pemberian kompensasi gaji yang diberikan oleh manajer dengan tatap muka secara langsung kepada karyawan dan untuk gaji karyawan baru Rp800.000,- dan karyawan lama bisa mencapai Rp1. 200.000,- dan termasuk masih di bawah upah minimum Kabupaten Jombang dan tunjangan yang diberikan seperti: hari raya, melahirkan, pernikahan, anak selesai sekolah dan program BPJS Ketenagakerjaan, tidak memakai BPJS Kesehatan karena sudah banyak yang memiliki BPJS Kesehatan mandiri atau dari pemerintah. Tujuan pemberian program BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan oleh pemimpin PT Surya Indah Food Multirasa yaitu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sejumlah isu muncul terkait disiplin kerja karyawan, yang pertama adalah keterikatan pegawai, ketidakhadiran beberapa karyawan tanpa penjelasan yang jelas. Data kehadiran karyawan bagian produksi PT Surya Indah Food Multirasa Jombang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1

Data Kehadiran Karyawan Bagian Produksi

Sumber: Data administrasi 2023

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa persentase pegawai yang tidak masuk dan

terlambat paling tinggi bulan September dan Desember yaitu mencapai 3% pegawai yang tidak masuk kerja dan 6% pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan Desember. Bahwa sebagian karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang kurang memiliki disiplin kerja yang baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Kurnia dan Sitorus (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Dhermawan dan Pratama (2020) menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang mendasari beberapa fenomena tersebut, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang” dengan tujuan mengumpulkan bukti empiris dan mempelajarinya.

TINJAUAN TEORITIS

Kajian Pustaka

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi.

Menurut Suryani (2019), pengertian kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Poluakan *et al.*, (2019), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberi-

kan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Andreano dan Listyawati (2022), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: kebenaran dan keadilan, dana organisasi, serikat karyawan, produktivitas kerja, biaya hidup, pemerintah.

Menurut Dinda *et al.*, (2021), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan ada tiga, yaitu gaji, tunjangan dan fasilitas.

Gaji adalah suatu bentuk imbalan kerja berupa uang yang diterima karyawan untuk setiap periode tanpa memperhatikan jumlah jam kerja.

Tunjangan adalah suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi.

Menurut Burhannudin *et al.*, (2019), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Hartanto dan Siagian (2022), disiplin kerja ialah teknik yang dipakai oleh atasan untuk membangun hubungan dengan bawahan sehingga pegawai dapat bisa merubah suatu kebiasaan menjadi bentuk usaha agar bisa menilai tingkatan kepekaan seseorang mengikuti seluruh aturan organisasi dan asas sosial yang telah berlaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Nurjaya (2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Sinambela *et al.*, (2021), menerangkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu (1) Kehadiran, menjadi acuan mendasar untuk menilai kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat dalam bekerja. (2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. (3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat lewat besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan. (4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan mempunyai kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh pertimbangan dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan cara yang sangkil dan mangkus (efisien dan efektif). (5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang kurang berkenan, hal ini merupakan salah satu bentuk ketidakdisiplinan sehingga bekerja etis adalah salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Erri *et al.*, (2021), kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional

yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut Sihalohe dan Siregar (2020), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Idris dan Sari (2019), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja berupaya mencapai tujuan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus atau minimal mempertahankan jika sudah mencapai standar kinerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sihalohe dan Siregar (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi.

Indikator menurut Neksan *et al.*, (2021), berikut beberapa indikator kinerja karyawan antara lain: (1) Kualitas. kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. (2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam

penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jenis penelitian ini adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Sampel adalah seluruh karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang sebanyak 45 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumen dan angket.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan 3 metode, yaitu: Uji-t menunjukkan tingkat pengaruh antara masing-masing variabel independen yang menjelaskan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji-F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Uji koefisien regresi R^2 mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2021).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,

2021). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai R^2 dengan R_{tabel} untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$ (dengan uji dua arah). Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai cek validitas seluruh item pernyataan dinyatakan *valid* karena semua r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,2940.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik *alpha cronbach*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,70 maka kuesioner tersebut reliabel (Ghozali, 2021). Berikut hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,828	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,912	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,896	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pengolahan data variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, masing-masing nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2021). Kemudian variabel kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau mendekati normal. Menurut metode normalisasi data, jika suatu variabel me-

miliki statistik KS signifikan $> 0,5$, maka variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 2
Uji Normalitas Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		45
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.79749763
Most Extreme	Absolute	.103
	Differences	.074
	Positive	-.103
	Negative	.103
Test Statistic		.103
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.

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 merupakan tabel hasil uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Hasil di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, residual dan regresi memenuhi asumsi normalitas atau distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas pada regresi penelitian ini dengan menggunakan nilai *tolerance* dan koefisien *Variance Inflation (VIF)*. Nilai toleransi yang rendah identik dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1 / \text{Toleransi}$). Nilai *threshold* yang biasa digunakan untuk menunjukkan derajat multikolinieritas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai 10 (Ghozali,2021).

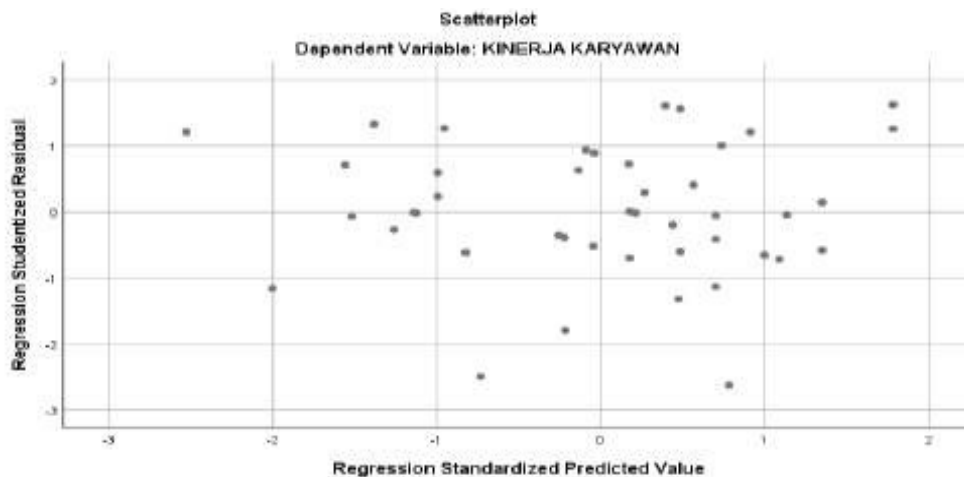
Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel 3 terlihat nilai eror sebesar $0,998 \geq 0,10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas pada data. Hasil perhitungan nilai VIF adalah $1,002 < 10:00$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan disiplin kerja menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF		
1 (Constant)	19.316	4.498	4.294	.000						
KOMPENSASI	.484	.148	.394	3.269	.002	.416	.450	.394	.998	1.002
DISIPLIN KERJA	.293	.076	.467	3.870	.000	.485	.513	.466	.998	1.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah, 2023



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu residual ke pengamatan yang lainnya. Hasil pengolahan data dari uji heteroskedastisitas dari SPSS 23 disajikan pada gambar 2.

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* terdistribusi secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat varians pada model regresi penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas).

Tabel 4 merupakan hasil dari analisis regresi linier berganda.

Untuk hasil regresi, gunakan rumus berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$Y = 19.316 + 0,484X1 + 0,293 X2 + e$$

Nilai (a) = 19,316 merupakan nilai konstanta jika semua variabel independen diambil nol maka nilai kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang adalah 19,316.

Nilai b1 = 0,484 merupakan koefisien regresi variabel kompensasi X1 yang menunjukkan tanda positif, artinya jika variabel kompensasi maka efisiensi kerja pegawai akan meningkat.

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.316	4.498		4.294	.000
KOMPENSASI	.484	.148	.394	3.269	.002
DISIPLIN KERJA	.293	.076	.467	3.870	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5
Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.316	4.498		4.294	.000
KOMPENSASI	.484	.148	.394	3.269	.002
DISIPLIN KERJA	.293	.076	.467	3.870	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Sumber: Data diolah, 2023

Nilai $b_2 = 0,293$ merupakan koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja, yang berarti terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji-t (parsial) sesuai dengan tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut: Pada variabel kompensasi (X1) diperoleh angka t sebesar 3,269 dengan nilai signifikan $0,000 >$ dari t *array* sebesar 2,0167 dan nilai signifikan $0,000 <$; $0,05$ maka tolak H_0 dan terima H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

Pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,870 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 >$ dari t tabel sebesar 2,0167 dan nilai signifikansi $0,000 <$ $0,05$ maka H_0 tolak dan H_2 terima. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F untuk menguji kelayakan model (*goodness of fit*).

Berdasarkan hasil *Output* 23.0 yang disajikan pada tabel 6, diperoleh nilai f hitung sebesar 13.455 dan nilai signifikan $0,00 <$ $0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas gaji dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7, maka nilai yang dijadikan acuan faktor determinasi adalah nilai *R-squared* sebesar 36,1% yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,361 (36,1%) sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 6
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA*

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220.634	2	110.317	13.455	.000 b
Residual	344.344	42	8.199		
Total	564.978	44			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi*

----Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .625 ^a	.391	.361	2.863

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

Sumber: Data diolah, 2023

PEMBAHASAN

Kompensasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat dijelaskan bahwa variabel gaji pada uji t (parsial) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. Indikator variabel remunerasi adalah upah, tunjangan dan fasilitas. Akibatnya, artinya kompensasi merupakan faktor penting dalam perusahaan, maka dengan memberikan kompensasi yang layak serta kompensasi tambahan seperti tunjangan anak setelah jam sekolah dan fasilitas yang memadai, karyawan akan merasa lebih bersemangat dengan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, respon responden terhadap variabel kompensasi atas mencapai nilai rata-rata variabel 3 sebesar 4,46 dimana kriteria sangat tinggi berada pada kriteria alokasi. Pertanyaan nomor 3 “Saya puas dengan tingkat keamanan kerja yang diberikan” artinya semakin tinggi tingkat jaminan bagi pegawai, maka pegawai merasa lebih aman saat bekerja dengan tingkat jaminan kerja, efisiensi kerja, kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil

penelitian kompensasi terhadap kinerja karyawan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan berdasarkan penelitian Pratama (2020) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PosIndonesia Dc Ciputat.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja pada uji t (parsial) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. Indikator variabel disiplin kerja ada 4, yakni patuh pada peraturan, patuh pada standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan beretika kerja. Hasil ini berarti disiplin kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan, sehingga disiplin kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan efisiensi kerja karyawan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dengan rata-rata volume pencarian sebesar 4,28, kriteria tinggi terletak pada indeks kepatuhan terhadap peraturan. Skor 4, pertanyaan “Saya mengerti dan memahami

aturan dan sanksi yang ditetapkan” berarti ketika karyawan mampu mengikuti aturan perusahaan, kepatuhan terhadap peraturan yang baik tercipta di dalam perusahaan.

Temuan penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya yang didasarkan pada penelitian Kurnia dan Sitorus (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat dijelaskan bahwa uji f gaji dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. Metrik untuk variabel kinerja karyawan adalah: kualitas, kuantitas, kecepatan, efisiensi dan kemandirian. Dalam hal ini berarti kinerja karyawan merupakan bagian penting dari bisnis dengan menawarkan gaji yang tepat dan menerapkan peraturan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,68 yang merupakan kriteria sangat tinggi secara kuantitas. Skor 4 “Saya merasa mampu melebihi target yang telah ditetapkan” artinya jika karyawan memiliki remunerasi yang baik dan disiplin kerja yang baik dalam bekerja, kemungkinan besar karyawan akan melebihi target yang diajukan perusahaan sehingga meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Hasil penelitian tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan berdasarkan penelitian Dhermawan dan Pratama (2020) menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uji t (parsial) variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu jika meningkatkan kompensasi menjadi lebih baik lagi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan akan meningkat, dan kompensasi yang baik akan juga memiliki efek positif. mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

Berdasarkan uji-t (parsial) perubahan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan meningkatkan kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreano, D., dan Listyawati, L. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sales pada PT First Media Surabaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 1(5), 771-790.
- Burhannudin, B., Zainul, M., dan Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Dhermawan, A., dan Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(4), 537-545.
- Dinda, R., Qomari, N., dan Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark*, 2(1), 70-80.

- Erri, D., Lestari, A. P., dan Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fahraini, F., dan Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariante*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartanto, T., dan Siagian, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *J. Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 2621-2331.
- Idris, M., dan Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *MBIA*, 18(1), 76-84.
- Ilmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 86-97.
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-5
- Mutiasari, M., Guntoro, G., dan Setyawan, B. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(2), 117-138.
- Neksen, A., Wadud, M., dan Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., dan Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Pratama, A. R., dan Ridwan, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 2(2), 117-131.
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., dan Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Supomo, R., dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260-277.
- Suwandi, S., dan Mandahuri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238-247.