

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan

✉ Dwi Novi Atikahsari¹, Nurul Akramiah², Dwita Laksmi Rachmawati³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Merdeka Pasuruan

Abstrak

Pencapaian target produksi pada CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan mengalami penurunan setiap tahunnya dikarenakan kinerja karyawan yang dapat dikategorikan kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian adalah karyawan produksi. Menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 50 karyawan produksi. Analisis menggunakan uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil dari penelitian, didapatkan nilai *R Square* sebesar 71,2% berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 71,2% oleh kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar 58,227 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,20 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a1} diterima. Hasil uji pengujian hipotesis kompensasi (X_1) menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a2} diterima. Hasil uji pengujian hipotesis disiplin kerja (X_2) menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a3} diterima.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

*The achievement of production targets at CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan has decreased every year due to employee performance which can be suggested to be less than good. This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance partially or simultaneously. The study population was production employees. Using a saturated sample of 50 production employees. The analysis used research instrument tests, descriptive, classical assumption tests and hypothesis testing. Based on the results of the study, an *R Square* value of 71.2% was obtained, meaning that employee performance can be explained by 71.2% by compensation and work discipline. Compensation and work discipline affect employee performance simultaneously with an *Fcount* value of 58.227 and an *Ftable* value of 3.20 and a significance value of $0.000 < 0.05$ indicating that H_{a1} is accepted. The results of the compensation hypothesis test (X_1) state a significance value of $0.001 < 0.05$ indicating that H_{a2} is accepted. The results of the work discipline hypothesis test (X_2) state a significance value of $0.000 < 0.05$ indicating that H_{a3} is accepted.*

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

Copyright (c) 2025 Dwi Novi Atikahsari, Nurul Akramiah, Dwita Laksmi

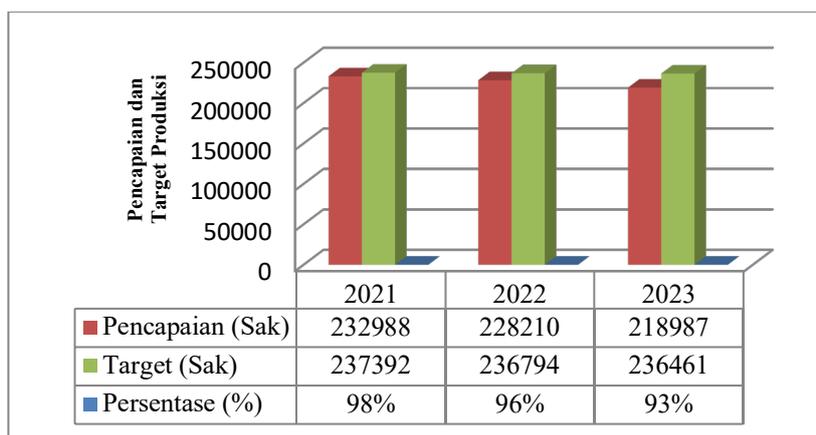
✉ Corresponding author :

Email Address : dwinoviatikahsari02568@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perkembangan perusahaan semakin pesat, sehingga kualitas sumber daya manusia (SDM) perlu terus ditingkatkan (Afandi, 2018). Manajemen SDM memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan, dan salah satu aspek utama yang mendukung keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan (Haeruddin et al., 2023). Setiap perusahaan menginginkan kinerja maksimal dari SDM yang dapat digunakan untuk kemajuan perusahaan (Mangkunegara, 2015). Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, yang harus dikelola dengan baik agar dapat mempertahankan motivasi karyawan dalam bekerja. Faktor kedua adalah disiplin kerja, yang berkaitan dengan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja (Arda, 2017).

CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan merupakan perusahaan yang memproduksi pakan ternak dari olahan organik protein dan bahan lainnya. CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan pada saat ini mengalami penurunan pencapaian target produksi, hal ini terjadi karena kinerja karyawan yang dapat dikategorikan kurang baik. Berikut merupakan grafik bar chart dari pencapaian target produksi pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.



Gambar 1. Grafik Pencapaian Target Produksi CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan Selama Tahun 2021 - 2023

Sumber: CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, 2024

Berdasarkan grafik 1, dapat disimpulkan bahwa pencapaian target produksi CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 mengalami penurunan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2021 dengan persentase 98%, tahun 2022 dengan persentase 96%, dan tahun 2023 dengan persentase 93%. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan adanya permasalahan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terdapat permasalahan kompensasi pada CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan. Berikut merupakan tabel data hasil wawancara.

Tabel 1. Data Permasalahan Kompensasi

Masalah Kompensasi Karyawan	Jumlah Karyawan
Insentif uang makan	15
Tunjangan asuransi Kesehatan	13

Sumber: CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, 2024

Berdasarkan Tabel 1 dari hasil wawancara dengan 15 karyawan, terdapat masalah terkait kompensasi seperti 15 karyawan memperlmasalahkan insentif uang makan, dan 13 karyawan memperlmasalahkan tunjangan asuransi kesehatan. Pembagian kompensasi seperti insentif uang makan tidak diberikan secara merata dan tidak semua karyawan produksi diberikan tunjangan asuransi kesehatan. Hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Pada CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan masih terdapat karyawan yang kurang menaati peraturan perusahaan. Berikut tabel absensi CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

Tabel 2. Persentase Ketidakhadiran Karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan Pada Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran karyawan seharusnya	A	S	I	Jumlah ketidakhadiran	%
2021	50	295	14750	470	65	10 2	637	4,3 2
2022	50	293	14650	466	67	11 9	652	4,4 5
2023	50	292	14600	554	72	10 7	733	5,0 2

Sumber: CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, 2024

Keterangan :

A : Absen

S : Sakit

I : Izin

Dapat dilihat pada Tabel 2 yang menjelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan dikatakan tinggi, pada tahun 2021 memiliki nilai persentase sebesar 4,32%, pada tahun 2022 memiliki nilai persentase sebesar 4,45%, dan pada tahun 2023 memiliki nilai persentase sebesar 5,02%. Hal tersebut membuktikan bahwa masih terdapat ketidakdisiplinan karyawan seperti terdapat karyawan yang absen, sakit, dan juga izin pada CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan. Hal tersebut dapat menurunkan tingkat kinerja tim.

Dari beberapa permasalahan yang ada pada CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, perlu adanya penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada pada CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, sehingga dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan dari suatu perusahaan, serta sumber daya manusia yang ada pada CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan memiliki standar yang berkualitas. Pada penelitian ini, dilakukan analisa menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan *Mix Method* yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif yang bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV nugroho berkah feed kabupaten pasuruan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan produksi di CV Nugroho Berkah Feed, dan sampel diambil dengan metode total sampling yaitu seluruh karyawan produksi CV Nugroho Berkah Feed berjumlah 50 orang. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari kegiatan wawancara dan pemberian kuisioner kepada karyawan CV Nugroho Berkah Feed. Data sekunder penelitian ini berupa dokumen-dokumen perusahaan. Pengujian Instrumen dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas dan Realibilitas. Kemudian data yang telah dikumpulkan kemudian diuji dengan menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinisasi, Dan Melakukan Pengujian Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dan *Pearson Correlation*, dengan mengorelasikan setiap item terhadap skor total dan membandingkan nilai Rhitung dengan Rtabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kompensasi	Upah dan Gaji	X1.1	0,672	0,2787	Valid
		X1.2	0,712		
		X1.3	0,565		
	Insentif	X1.4	0,710		
		X1.5	0,732		
		X1.6	0,669		
	Tunjangan	X1.7	0,731		
		X1.8	0,727		
		X1.9	0,531		
		X1.10	0,651		
	Fasilitas	X1.11	0,776		
		X1.12	0,583		
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	X2.1	0,759		
		X2.2	0,732		
		X2.3	0,714		
		X2.4	0,552		
	Tingkat Kewaspadaan	X2.5	0,567		
		X2.6	0,412		
		X2.7	0,709		
	Ketaatan pada Standar Kerja	X2.8	0,529		
		X2.9	0,827		
		X2.10	0,506		
	Ketaatan pada Peraturan Kerja	X2.11	0,540		
		X2.12	0,628		
		X2.13	0,529		
	Etika Kerja	Etika Kerja	X2.14	0,844	

		X2.15	0,709
Kinerja Karyawan	Kualitas	Y.1	0,784
		Y.2	0,759
		Y.3	0,747
	Tanggung Jawab	Y.4	0,750
		Y.5	0,842
		Y.6	0,704
	Kuantitas	Y.7	0,765
		Y.8	0,685
		Y.9	0,860
	Kerjasama	Y.10	0,842
		Y.11	0,787
		Y.12	0,829
Inisiatif			

Sumber: data primer diolah, 2024

Penelitian dinyatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item dalam variabel penelitian menunjukkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2787), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai signifikansi 0,05. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Item Pernyataan (<i>N of Items</i>)	Cronbach's alpha	Keterangan
Kompensasi	12	0.891	Reliabel
Disiplin Kerja	15	0.895	
Kinerja Karyawan	12	0.941	

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, yang berarti instrumen penelitian reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

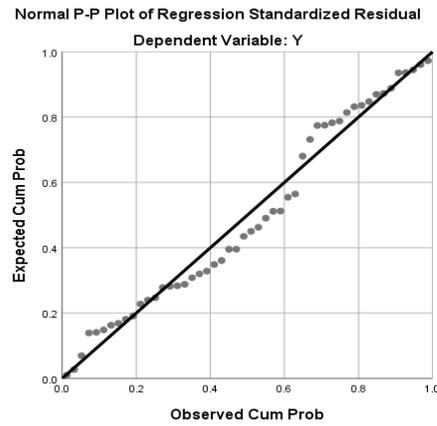
a. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Kriteria	Nilai	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}	Residual berdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2024

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil signifikansi 0,200 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



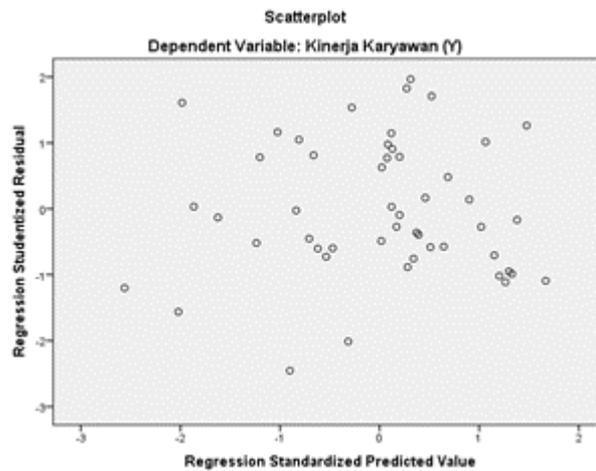
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: data primer diolah, 2024

Selain itu, hasil uji normalitas P-Plot juga menunjukkan titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot diagram.



Gambar 3. Scatterplot Diagram Uji Heteroskesdisitas

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasilnya menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola yang teratur, yang menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	

Kompensasi (X_1)	0.875	1.143	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0.875	1.143	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2024

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah 0,875 ($> 0,1$), serta nilai VIF masing-masing 1,143 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

d. Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil *Deviation From Linearity* Kompensasi dan Disiplin Kerja

Hubungan Antar Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>		Keterangan
	Sig.	Alpha	
Hubungan Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0.095	0.05	Linear
Hubungan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0.945	0.05	Linear

Sumber: data primer diolah, 2024

Uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* untuk variabel kompensasi (X_1) adalah 0,095 dan disiplin kerja (X_2) adalah 0,945, keduanya $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

e. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Kriteria	d	dU	4-dU	Keterangan
durbin watson (d)	1.895	1.628	2.372	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menunjukkan nilai 1,895, yang berada di antara batas bawah ($dU = 1,628$) dan batas atas ($4 - dU = 2,372$), memenuhi kriteria pengujian dimana $dU < d < 4 - dU$ yaitu $1,628 < 1,895 < 2,372$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Output Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Unstandardized Coefficients</i>		Sig.
		B	Std. Error	
Kompensasi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,313	0,090	0,001
Disiplin Kerja (X_2)		0,676	0,081	0,000
(Constant)		-5,889	4,680	0,214

Sumber: data primer diolah, 2024

Analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,889 + 0,313 X_1 + 0,676X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta -5,889 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar -5,889.
- b. Nilai koefisien 0,313 berarti setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,313, dengan variabel lain konstan.
- c. Nilai koefisien 0,676 berarti setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,676, dengan variabel lain konstan.

5. Analisa Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 10. Hasil Uji R Square

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square
Kompensasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	0.844	0.712

Sumber: data primer diolah, 2024

Nilai $R^2 = 0,712$ (71,2%) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan 71,2% variasi kinerja karyawan. Sisanya, 28,8%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	58,227	3,20	0,000	H_{a1} diterima

Sumber: data primer diolah, 2024

$F_{hitung} = 58,227 > F_{tabel} = 3,20$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji T

Variabel Independen	Variabel Dependen	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)	3,460	2,011	0,001	H_{a2} diterima
Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	8,335		0,000	H_{a3} diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dapat dilihat bahwa:

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($T_{hitung} = 3,460 > T_{tabel} = 2,011$, sig. = $0,001 < 0,05$).

- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($T_{hitung} = 8,335 > T_{tabel} = 2,011$, $sig. = 0,000 < 0,05$).

1. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, dengan nilai uji F menunjukkan $F_{hitung} 58,227 > F_{tabel} 3,20$ (signifikansi $0,000 < 0,05$). Rata-rata kinerja karyawan adalah 3,59, yang dikategorikan baik, dengan indikator kualitas (3,75) sebagai yang tertinggi, diikuti inisiatif (3,66) dan tanggung jawab (3,61). Indikator kerjasama tercatat sebagai yang terendah (3,43). Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memperbaiki kualitas kerja, inisiatif, tanggung jawab, kuantitas, serta kerjasama antar karyawan, yang bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan penguatan komunikasi.

Kompensasi yang layak, termasuk fasilitas yang memadai, gaji yang sesuai, tunjangan, serta insentif, serta disiplin kerja yang tinggi (seperti kedisiplinan dalam kehadiran dan kepatuhan pada peraturan), merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung temuan Yulandri dan Onsardi (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Bengkulu Selatan. Selain itu, penelitian Pratama (2020) dan Naga serta Herawati (2023) juga menunjukkan pengaruh positif antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi yang layak dan disiplin kerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, dengan nilai $T_{hitung} 3,460 > T_{tabel} 2,011$ (signifikansi $0,001 < 0,05$). Rata-rata kompensasi yang diterima adalah 3,57, yang tergolong baik. Indikator fasilitas (3,74) mencatat nilai tertinggi, diikuti oleh upah dan gaji (3,66). Sementara tunjangan (3,49) dan insentif (3,46) memiliki nilai rata-rata terendah.

Kompensasi yang memadai, seperti fasilitas yang nyaman, upah yang sesuai dengan beban kerja, serta tunjangan dan insentif yang adil, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Yulandri dan Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi, termasuk upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Bengkulu Selatan, serta penelitian Haeruddin dkk (2023) yang menunjukkan pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi yang meliputi fasilitas, upah, tunjangan, dan insentif yang adil dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, dengan nilai $T_{hitung} 8,335 > T_{tabel} 2,011$ (signifikansi $0,001 < 0,05$). Rata-rata disiplin kerja karyawan adalah 3,50, yang dikategorikan baik, dengan indikator tertinggi pada tingkat kewaspadaan (3,75) dan ketaatan pada peraturan kerja (3,66).

Indikator terendah ditemukan pada etika kerja (3,45), ketaatan pada standar kerja (3,44), dan frekuensi kehadiran (3,21).

Disiplin kerja yang mencakup kewaspadaan, ketaatan pada peraturan, etika kerja, ketaatan pada standar kerja, dan kehadiran yang tepat waktu berpengaruh besar terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung temuan Yulandri dan Onsardi (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, termasuk kewaspadaan dan ketaatan pada peraturan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Arda (2017) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik meningkatkan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi, mencakup kewaspadaan, ketaatan pada peraturan, etika kerja yang baik, dan kedisiplinan dalam kehadiran, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan. Disiplin yang konsisten akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja secara signifikan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan, dengan $F_{hitung} 58,227 > F_{tabel} 3,20$ (signifikansi $0,000 < 0,05$) dan nilai R^2 Square 0,712, yang menunjukkan 71,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel ini. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($T_{hitung} 3,460$, koefisien 0,313), di mana semakin baik kompensasi berupa upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, semakin meningkat kinerja karyawan. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan ($T_{hitung} 8,335$, koefisien 0,676), yang berarti semakin tinggi frekuensi kehadiran, kepatuhan terhadap standar dan peraturan kerja, serta etika kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

Referensi :

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Futri Safaruddin, Nofal Supriaddin, & Fauzih. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wixel Kendari. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 4(2), 15–27. <https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v4i2.91>
- Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10–13. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.31>

- Novarianti Novarianti, Muhammad Ichwan Musa, Burhanuddin Burhanuddin, Chalid Imran Musa, & Ilma Wulansari Hasdiansa. (2024). Pengaruh Kualitas Layanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 127-141. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4034>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6293>
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel : Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*.