



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yumeida Utama Industry

Agus Fedarwin Gulo¹, Yuli Arnida Pohan²

^{1,2} Univeritas Potensi Utama, Sumatera Utara, Indonesia

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241

Email: agusfedarwin084@gmail.com

Abstrak

Skripsi yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama Industry” merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama Industry. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 75 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4.264 > t$ tabel 1.666 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $3.667 > t$ tabel 1.666 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $-0.483 < t$ tabel 1.666 dan nilai signifikan $0,631 > 0,05$ pada PT. Yumeida Utama Industry. Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $41.786 > f$ tabel 2.73 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan dalam persaingan yang semakin ketat. Manusia sebagai faktor penggerak, pengendali, dan pelaksana seluruh kegiatan dalam perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok. Karena pada dasarnya kinerja sumber daya manusia baik individu maupun kelompok mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Permadi 2021). Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan

harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan (Fitriana 2018).

Dengan begitu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang serius bagi perusahaan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Kelvin 2020). Dengan demikian penulis akan melakukan penelitian di salah satu perusahaan yaitu PT.Yumeida Utama *Industry* didirikan pada tahun 2015. Bergerak dibidang plastik yang dikelola menjadi sepatu *boat* dan sandal, PT. PT.Yumeida Utama *Industry* mampu mempertahankan eksistensinya. Akan tetapi penelitian ini akan berfokus pada kinerja karyawan (Deviani 2021).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yumeida Utama *Industry* (Ariani 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari pertanyaan responden dalam pengisian kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan selesai dan lokasi penelitian ini adalah Penelitian ini dilakukan pada PT. Yumeida Utama Industry yang beralamat Jalan Langsa No.1, Jl. Medan-Binjai No.KM 12, Prwodadi, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

Populasi dalam penelitian ini Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Yumeida Utama Industry semua bagian berjumlah 300 karyawan. dan teknik sampel yang digunakan rumus *Slovin* Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini

adalah karyawan yang bekerja di PT. Yumeida Utama Industry. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 75 Karyawan sabagai sampel penelitian.

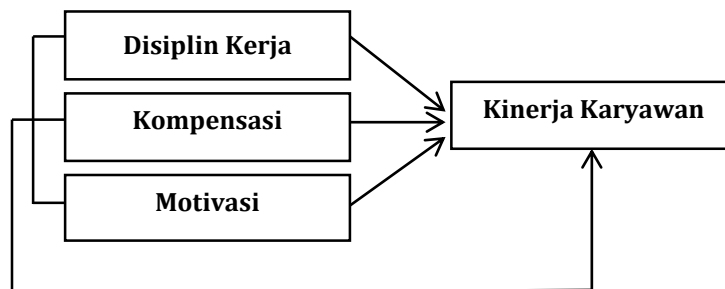
Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen

Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Kinerja Karyawan.

2. Variabel independen

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu: Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (2) dan Motivasi (X3).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, kompensai dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama Industry.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, kompensai dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama Industry.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta dan Keputusan Regresi

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi variabel

X1 : Variabel Disiplin Kerja

X2 : Variabel Kompensai

X3 : Variabel Motivasi

e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefisien nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefisien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabelitas

a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $> r$ tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil $< r$ tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.

b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Uji statistik

a. Uji T

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	P1	0.782	0,361	Valid
	P2	0.771	0,361	Valid
	P3	0.569	0,361	Valid
	P4	0.806	0,361	Valid
	P5	0.897	0,361	Valid
	P6	0.742	0,361	Valid
	P7	0.800	0,361	Valid
	P8	0.535	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	P1	0.929	0,361	Valid
	P2	0.926	0,361	Valid
	P3	0.922	0,361	Valid
	P4	0.816	0,361	Valid
	P5	0.930	0,361	Valid
	P6	0.929	0,361	Valid
	P7	0.540	0,361	Valid
	P8	0.675	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	P1	0.584	0,361	Valid
	P2	0.588	0,361	Valid
	P3	0.786	0,361	Valid
	P4	0.588	0,361	Valid
	P5	0.683	0,361	Valid
	P6	0.796	0,361	Valid
	P7	0.735	0,361	Valid
	P8	0.684	0,361	Valid
	P9	0.909	0,361	Valid
	P10	0.630	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	0.976	0,361	Valid
	P2	0.960	0,361	Valid
	P3	0.691	0,361	Valid
	P4	0.892	0,361	Valid
	P5	0.912	0,361	Valid
	P6	0.851	0,361	Valid
	P7	0.840	0,361	Valid
	P8	0.797	0,361	Valid
	P9	0.876	0,361	Valid
	P10	0.829	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari semua variable dinyatakan valid dapat dilihat bahwa r hitung > dari pada r tabel.

	Variabel	Nilai Reliabilitas	\geq	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan	
Tabel 2.	Disiplin Kerja	0,779	>	0,60	Reliabel	Uji
	Kompensasi	0,837	>	0,60	Reliabel	
	Motivasi	0,761	>	0,60	Reliabel	
	Kinerja Karyawan	0,904	>	0,60	Reliabel	

Reliabilitas

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dari residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov-smirnov*.

1) Analisis Statistik

Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88378516
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.056
Test Statistic		.057
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 : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolenearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, salah satu cara mengetahui adanya multikolenearitas adalah dengan melihat Tolerance dan *Varian Inflasion Factor (VIF)*.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.396	2.526
Kompensasi	.384	2.606
Motivasi	.380	2.632

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel diantara 1-10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji *Glejser*

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.881	1.780		3.303	.002
Disiplin Kerja	.181	.083	.375	2.162	.134
Kompensas	.058	.071	.143	.814	.418
Motivasi	.201	.073	.483	2.731	.208

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Sig variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi > 0,05 sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model						
1	(Constant)	10.448	3.094		3.377	.001
	Disiplin Kerja	.618	.145	.484	4.264	.000
	Kompensas	.457	.124	.424	3.677	.000
	Motivasi	-.062	.128	-.056	-.483	.631

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X1)
 - a) Dari penelitian diatas nahwa sig $0,000 < 0,05$ maka Ho diterima
 - b) Untuk t hitung = 4,264 dan t tabel = 1,666, jadi $4,264 > 1,666$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,618 dengan asumsi variabel lain konstan.
- b. Uji t pada Variabel Kompensasi (X2)
 - a) Dari penelitian diatas nahwa sig $0,000 < 0,05$ maka Ho diterima
 - b) Untuk t hitung = 3,677 dan t tabel = 1,666, jadi $3,677 > 1,666$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,457 dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Uji t pada Variabel Motivasi (X3)
 - a) Dari penelitian diatas nahwa sig $0,631 > 0,05$ maka Ho ditolak
 - b) Untuk t hitung = -0,483 dan t tabel = 1,666, jadi $-0,483 < 1,666$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar -0,062 dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1086.547	3	362.182	41.786	.000 ^b
	Residual	615.400	71	8.668		
	Total	1701.947	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi
Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,786 > 2,73$) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefesien Determinasi

Uji Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefesien determinasi :

Tabel 8. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.623	2.944

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,623. Hal tersebut berarti 62,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapatan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut (Adha 2019).

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung disiplin kerja sebesar 4,264 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,666. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($4,264 > 1,666$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama *Industry*. Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. Menurut Moenir dalam (Rika Widayaningtytas, 2016) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hany Putri Ariani dan Sri Widodo (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung kompensasi sebesar 3,677 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,666. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($3,677 > 1,666$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama *Industry*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hany Putri Ariani dan Sri Widodo (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung promosi sebesar -0,483 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,666. Dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,483 < 1,666$) dan nilai signifikansi sebesar 0,631 (lebih besar dari 0,05) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama *Industry*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asep Hardiansyah, Soehardi dan Zahara Tussoleha Rony (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) menunjukkan nilai F hitung sebesar 41,786 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sedangkan F tabel diketahui sebesar 2,73. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($41,786 > 2,73$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama Industry.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama *Industry*. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama *Industry*. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama *Industry*. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama *Industry*.

Masukan untuk perusahaan meski merasa baik dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, walaupun begitu pihak perusahaan harus tetap meningkatkan beberapa indikator seperti ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, fasilitas, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Begitu juga dengan kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut, walaupun begitu pihak perusahaan harus tetap meningkatkan kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tetap dapat meningkatkan kinerja.

Dan saran untuk Peneliti selanjutnya sebaiknya menggali lebih banyak sumber dan referensi terkait disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil penelitiannya. Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar lebih siap dalam proses pengumpulan data serta dalam segala hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, sehingga pekerjaan penelitian dapat terlaksana dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, dkk. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4(1):47-62.
- Ariani, Hanny Putri dan Sri Widodo. 2020. "Pengaruh SDisiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia Jakarta." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya* 1 (1).
- Deviani, Tiara. 2021. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Caffe dan Resto Lot28)." *Skripsi-2021*.
- Fitriana, Yohana Bela. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Super Madu Jember." *Skripsi-2018*.
- Hardiansyah, Asep, dkk. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 6(2):1858-1358.
- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Murtani, Alim. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan." *Jurnal Al-Qasd Islamic Ekonomi Alternative* 1(2):177-188.
- Permadi, P., & Kusuma, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Batang Hari Bengkulu Pratama)*. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 142-153.
- Pohan, Yuli Arnida Pohan. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Utara." *Universitas Sumatera Utara*.