

Implementation of Work Discipline, Motivation, and Compensation to the Performance of Employees of PT. WAN Tobacco Cigaret Sidoarjo

Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. WAN Tobacco Cigaret Sidoarjo

Moch Nur Dieny Faylasuf¹⁾, Hasan Ubaidillah^{*,2)}

¹⁾ Moch Nur Dieny Faylasuf, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Hasan Ubaidillah, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline, motivation, and compensation on employee performance at PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo. This study uses descriptive and verification methods to explore the relationship between work discipline, motivation, and compensation. Data were collected using questionnaires, observations, and literature reviews involving a sample of 100 employees selected using simple random sampling. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results of the study indicate that work discipline, motivation, and compensation significantly influence employee performance, both partially and simultaneously. This study confirms that work discipline, motivation, and compensation are strategic elements in effective human resource management, especially in improving employee performance. By paying attention to and developing all three in a balanced manner, companies can create a work system that is results-oriented, sustainable, and competitive.*

Keywords - *Work Discipline, Motivation, Compensation, Performance of Employees*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif untuk mengeksplorasi hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan telaah pustaka yang melibatkan sampel sebanyak 100 orang karyawan yang dipilih menggunakan simple random sampling. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial ataupun secara simultan. Penelitian ini menguatkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi merupakan elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, utamanya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan dan mengembangkan ketiganya secara seimbang, perusahaan dapat menciptakan sistem kerja yang berorientasi pada hasil, berkelanjutan, dan kompetitif.

Kata Kunci - Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan industri dan bisnis di era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki daya saing yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang di tengah kompetisi yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial, karena pencapaian kinerja perusahaan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kualitas, produktivitas, serta dedikasi para karyawannya [1].

[2] Kinerja karyawan merujuk pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. [3] Kinerja karyawan meliputi aspek kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi, dan sikap kerja secara keseluruhan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan untuk menaati peraturan, tata tertib, prosedur kerja, serta norma yang berlaku di Perusahaan [4]. Disiplin mencakup kehadiran tepat waktu, ketaatan pada instruksi atasan,

tanggung jawab terhadap tugas, dan perilaku kerja yang professional. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan efisien. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya, menghindari kesalahan yang tidak perlu, serta berperilaku sesuai dengan budaya kerja perusahaan.

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat karyawan untuk bekerja dengan optimal [5]. Motivasi karyawan dapat bersumber dari faktor intrinsik seperti kebutuhan akan aktualisasi diri, pengembangan karier, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, bonus, atau promosi [6]. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih kreatif, inovatif, dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah sering menyebabkan turunnya produktivitas, absensi tinggi, atau bahkan meningkatnya intensi untuk keluar dari perusahaan [7].

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada Perusahaan [8]. Kompensasi bisa berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, fasilitas, maupun penghargaan non-finansial. Kompensasi yang layak dan adil tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan [9]. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau standar industri dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan, demotivasi, dan bahkan konflik antara karyawan dengan manajemen [10].

Berdasarkan observasi awal peneliti pada PT. Wan Tobacco Cigarette yang bergerak di industri rokok menunjukkan tantangan signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2001 oleh Bapak Choirul Mabror ini awalnya beroperasi sebagai penyedia tembakau dan cengkeh untuk kebutuhan home industry, lalu berkembang menjadi perusahaan rokok yang cukup dikenal di Kota Sidoarjo. Dengan orientasi profit dan kontribusi terhadap perekonomian lokal, perusahaan ini juga menjadi salah satu penyedia lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Namun, seiring pertumbuhan perusahaan, ditemukan beberapa masalah internal, antara lain sebagian karyawan sering terlambat hadir, tingkat absensi tinggi, pelanggaran terhadap aturan kerja, serta rendahnya motivasi akibat lingkungan kerja yang monoton, minimnya kesempatan pengembangan diri, dan kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu. Selain itu, muncul pula keluhan mengenai besaran kompensasi yang dianggap tidak seimbang dengan beban kerja, serta ketidakjelasan mekanisme pemberian bonus dan insentif. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi komprehensif terhadap penerapan kebijakan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal.

Berdasarkan uraian serta kajian teori yang telah disampaikan di atas, peneliti mengidentifikasi adanya *research gap* dengan jenis *Empirical gap*. *Empirical gap* sendiri merujuk pada adanya celah dalam penelitian yang muncul akibat kontradiksi atau inkonsistensi temuan di antara hasil-hasil penelitian sebelumnya, sehingga menimbulkan ketidakpastian mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Kesenjangan ini terjadi ketika studi-studi terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda, bahkan bertolak belakang, dalam melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperkuat atau memperjelas bukti empiris yang ada. Berdasarkan telaah terhadap berbagai penelitian sebelumnya, peneliti menemukan adanya perbedaan hasil mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan [11].

Penelitian yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil tersebut, penelitian oleh [13] justru menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitiannya. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten di berbagai konteks organisasi, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Penelitian yang dilakukan oleh [14] menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh [15] yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di organisasi yang ditelitinya. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan belum sepenuhnya konsisten, sehingga masih relevan untuk dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh [16] menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh [8] menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitiannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengangkat judul “Penerapan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo”. dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigarette diantara disiplin kerja, motivasi, atau kompensasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas apakah terdapat pengaruh penerapan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan pada variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.

Kategori SDGs : Penelitian ini sesuai dengan indikator 9 *Sustainable development goals* (SDGs) yaitu *Industry, Innovation, And Infrastructure*. <https://sdgs.un.org/goals/goal9>

LITERATUR REVIEW

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan untuk menaati segala peraturan, tata tertib, prosedur, dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi kelancaran dan efektivitas pekerjaan [17]. Disiplin kerja menggambarkan tingkat ketaatan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya secara konsisten dan tepat waktu, serta mencerminkan komitmen mereka terhadap aturan organisasi [18].

Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja dinilai melalui tujuh indikator, di kutip pada penelitian [19] antara lain yaitu : 1).tujuan dan kemampuan, 2).teladan pimpinan, 3).balas jasa, 4).keadilan, 5).sanksi hukuman, 6).ketegasan, 7).hubungan kemanusiaan

Motivasi (X2)

Motivasi dalam penelitian ini dimaknai sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi [20]. Motivasi yang tinggi akan membantu karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki kualitas kerja secara berkesinambungan [21].

Indikator Motivasi

Untuk mengukur tingkat motivasi karyawan, penelitian ini menggunakan lima indikator, yaitu [22]: 1). kebutuhan fisik, 2). kebutuhan rasa aman, 3). kebutuhan sosial, 4). kebutuhan akan penghargaan, 5). serta kebutuhan dorongan, 6). mencapai tujuan

Kompensasi (X3)

Kompensasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai semua bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi [10]. Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga bentuk-bentuk penghargaan lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan [23].

Indikator Kompensasi

Untuk mengukur kompensasi, digunakan empat indikator, dikutip pada penelitian [24]: 1).upah dan gaji, 2).insentif, 3).tunjangan, 4).serta fasilitas.

Kinerja Karyawan (Y)

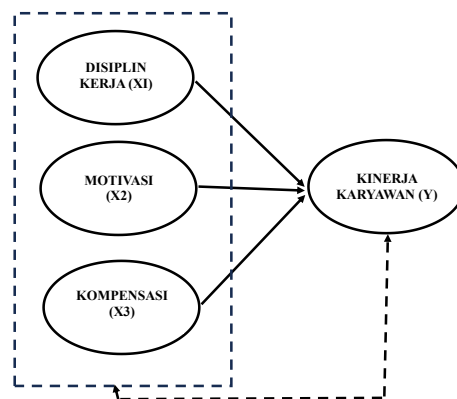
Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan [25]. Kinerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, karena mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan [26].

Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan sembilan indikator, hal ini menurut penelitian dari [27]: 1). kuantitas hasil kerja, 2). kualitas hasil kerja, 3). efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4). disiplin kerja, 5). Inisiatif, 6). Ketelitian, 7). Kepemimpinan, 8). Kejujuran, 9). serta kreativitas

Kerangka Konseptual

Adapun visualisasi dari kerangka konsep pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Proses Data 2025

Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, kajian teori, dan hasil penelitian terdahulu yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo. dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo.

H4: Disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo.

II. METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan bahan yang dipelajari adalah data yang diperoleh dari sampel populasi untuk menentukan peristiwa distribusi relatif dan hubungan.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Desa Balongdowo, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dengan kode pos 61271

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo, yang berjumlah sebanyak 626 orang pada periode penelitian berlangsung [28]. Data jumlah populasi ini diperoleh dari hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti secara langsung ke bagian personalia perusahaan untuk memastikan jumlah karyawan yang aktif dan terlibat dalam operasional perusahaan. Populasi ini mencakup semua karyawan dari berbagai divisi yang ada di perusahaan, sehingga diharapkan dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya terkait disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimum dari suatu populasi dengan tingkat presisi tertentu [29]. Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut [30]:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{626}{1 + 626(10)^2} = \frac{626}{7,26} = 86,2$$

Hasil perhitungan diperoleh sebesar 86,2, dan untuk mempermudah serta mengantisipasi kemungkinan data yang tidak kembali atau tidak valid, jumlah ini kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Jumlah sampel ini dianggap cukup untuk mewakili populasi karyawan PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo dan memenuhi kriteria representatif dengan tingkat kesalahan 10% [31].

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan segala informasi yang dikumpulkan peneliti untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Data yang diperoleh berasal dari pihak-pihak yang relevan dan terkait langsung dengan variabel-variabel yang diteliti, sehingga mampu memberikan gambaran yang akurat tentang Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Wan Tobacco Cigarette Sidoarjo sebagai subjek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan *Google Form* dan kuisisioner manual untuk pilihan jawaban dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), TidakSetuju (TS) dan sampai Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Yang meliputi : Uji Validitas, uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas), Analisis Regresi Linier, Uji hipotesis (uji t dan uji f), koefisien korelasi berganda, dan koefisien determinasi berganda. Dengan menggunakan olah data *software* SPSS V.25.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai profil demografis dan latar belakang kerja karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo. Informasi ini penting untuk memahami konteks sosial dan profesional para responden yang menjadi subjek penelitian. Karakteristik yang diidentifikasi mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, serta lama bekerja. Seluruh data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner terhadap 100 responden dan disajikan dalam bentuk tabel agar mudah dibaca dan dianalisis.

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n=100)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	55	55.0%

	Perempuan	45	45.0%
Usia	< 20 tahun	8	8.0%
	21–30 tahun	22	22.0%
	31–40 tahun	28	28.0%
	41–50 tahun	25	25.0%
	> 50 tahun	17	17.0%
Pendidikan Terakhir	SD/Sederajat	6	6.0%
	SMP/Sederajat	15	15.0%
	SMA/Sederajat	45	45.0%
	Diploma (D1–D3)	20	20.0%
	Sarjana/Pascasarjana	14	14.0%
Lama Bekerja	< 1 tahun	12	12.0%
	1–3 tahun	30	30.0%
	4–6 tahun	35	35.0%
	> 6 tahun	23	23.0%

Sumber : Proses Data 2025

Berdasarkan data tabel di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (55%), yang mencerminkan dominasi pekerja laki-laki di sektor industri tembakau. Namun, proporsi perempuan yang cukup tinggi (45%) menunjukkan bahwa perusahaan ini juga memberikan kesempatan kerja yang cukup merata bagi kedua jenis kelamin. Dari segi usia, distribusi terbesar berada pada rentang usia produktif yaitu 31–40 tahun (28%), disusul oleh usia 41–50 tahun (25%) dan 21–30 tahun (22%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada usia matang yang secara teoritis cenderung memiliki tingkat stabilitas, pengalaman kerja, dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Sedangkan dari segi pendidikan, responden dengan latar belakang SMA/Sederajat merupakan kelompok terbanyak (45%), diikuti oleh lulusan Diploma (20%) dan Sarjana/Pascasarjana (14%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kompetensi dasar yang cukup untuk pekerjaan teknis dan operasional di lingkungan pabrik.

Sementara itu dari aspek pengalaman kerja, mayoritas responden telah bekerja antara 4–6 tahun (35%) dan 1–3 tahun (30%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama, yang memungkinkan mereka untuk memahami sistem kerja perusahaan secara menyeluruh dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Masa kerja yang cukup panjang ini juga penting dalam membentuk kedisiplinan, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, sebagian kecil responden (12%) masih tergolong baru bekerja di bawah satu tahun, yang berarti perusahaan juga terus melakukan perekrutan tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan produksi. Secara keseluruhan, data karakteristik responden ini menjadi fondasi penting dalam memahami konteks internal perusahaan dan akan menjadi dasar dalam menginterpretasikan pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dianalisis dalam bagian-bagian selanjutnya.

Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keaslian suatu instrument dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kualitas kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila hasil korelasi nilai sig. < 0,05 maka variabel tersebut dapat dikatakan valid jika r hitung > r tabel, dan r hitung < r tabel maka dikatakan tidak valid.

Tabel 3. 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Keterangan
----------	-----------------	------------	------------

Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.838	Valid
	X1.2	0.860	Valid
	X1.3	0.767	Valid
	X1.4	0.752	Valid
	X1.5	0.771	Valid
	X1.6	0.750	Valid
	X1.7	0.720	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.597	Valid
	X2.2	0.869	Valid
	X2.3	0.800	Valid
	X2.4	0.879	Valid
	X2.5	0.869	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0.857	Valid
	X3.2	0.889	Valid
	X3.3	0.936	Valid
	X3.4	0.796	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.640	Valid
	Y1.2	0.792	Valid
	Y1.3	0.694	Valid
	Y1.4	0.764	Valid
	Y1.5	0.752	Valid
	Y1.6	0.842	Valid
	Y1.7	0.809	Valid
	Y1.8	0.803	Valid
	Y1.9	0.687	Valid

Sumber : Proses Data 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.2, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi yang ditentukan, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel Disiplin Kerja (X1), terdapat tujuh butir pernyataan dengan nilai r hitung berkisar antara 0.720 hingga 0.860, yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur aspek disiplin kerja secara tepat. Nilai r tertinggi pada variabel ini ditunjukkan oleh item X1.2 dengan nilai 0.860, sedangkan nilai terendah pada item X1.7 yaitu 0.720, namun keduanya tetap berada di atas batas minimum validitas. Hal yang sama terlihat pada variabel Motivasi (X2), di mana kelima item pernyataannya juga valid dengan rentang nilai r hitung dari 0.597 hingga 0.879. Item dengan nilai terendah pada variabel ini adalah X2.1 dengan nilai 0.597, tetapi tetap menunjukkan validitas karena masih melampaui r tabel, sementara nilai tertinggi terdapat pada item X2.4 dengan nilai 0.879. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut telah memenuhi syarat validitas dan mampu merepresentasikan indikator teoritis secara konsisten. Hasil validitas pada variabel Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) juga menunjukkan temuan yang serupa. Untuk variabel Kompensasi, keempat item pernyataannya memperoleh nilai r hitung yang sangat tinggi, yaitu antara 0.796 hingga 0.936, dengan nilai tertinggi terdapat pada item X3.3. Hal ini memperlihatkan bahwa instrumen pengukuran pada variabel ini sangat baik dalam menjelaskan konsep kompensasi secara keseluruhan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki sembilan butir pernyataan juga menunjukkan hasil valid dengan nilai r hitung yang berkisar dari 0.640 hingga 0.842. Nilai tertinggi terdapat pada item Y1.6 sebesar 0.842, sedangkan yang terendah pada item Y1.1 sebesar 0.640, namun keduanya tetap menunjukkan validitas yang memadai. Hasil uji ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian, baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat, telah teruji validitasnya dan layak digunakan untuk mengukur fenomena yang diteliti. Hal ini memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dari responden benar-benar mewakili konsep yang ingin dianalisis, sehingga dapat mendukung keandalan hasil penelitian secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha r hitung $> r$ tabel, jika r hitung $< r$ tabel maka dikatakan tidak reliabel atau tidak valid.

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.892	Reliabel
Motivasi (X2)	0.864	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.893	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.903	Reliabel

Sumber : Proses Data 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 3.3, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum cut off value sebesar 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.892, menunjukkan bahwa item-item pernyataannya konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk disiplin kerja. Demikian pula variabel Motivasi (X2) yang mencatat nilai alpha sebesar 0.864, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang kuat antar itemnya. Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai 0.893, yang juga tergolong tinggi dan menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel ini saling mendukung dalam memberikan gambaran utuh terhadap persepsi responden mengenai kompensasi. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) mencatat nilai tertinggi sebesar 0.903, mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan sangat stabil dan dapat dipercaya untuk mengukur kinerja secara menyeluruh. Dengan demikian, seluruh instrumen kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai *Asmp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.156473
		73
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.041
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.571
	99% Confidence Interval	Lower Bound .558
		Upper Bound .584

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*
- e. *Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.*

Sumber : Proses Data 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3.4 menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini jauh lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan dalam analisis regresi, sehingga hasil estimasi model menjadi valid dan dapat diinterpretasikan secara statistik. Selain itu, nilai *test statistic* sebesar 0,057 dengan nilai *most extreme differences* pada arah positif sebesar 0,041 dan negatif sebesar -0,057 menunjukkan bahwa penyimpangan data terhadap distribusi normal relatif kecil. Artinya, sebaran data tidak menyimpang secara signifikan dari pola distribusi normal, baik pada sisi positif maupun negatif, sehingga residu model regresi dapat dianggap normal secara keseluruhan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil prediksi dari pengujian multikolinearitas adalah tidak adanya hubungan antar variabel independen. Apabila angka VIF (variance inflasi faktor) kurang dari 10 (0,10 maka tidak ada kekhawatiran terhadap multikolinearitas), maka pengujian diketahui dan dinyatakan valid. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3.4 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	26.585	2.891		9.196	.000		
	Disiplin Kerja	.711	.206	.596	-3.457	.001	.281	3.563
	Motivasi	1.096	.250	.656	4.387	.000	.373	2.680
	Kompensasi	.430	.326	.417	3.293	.026	.267	3.750

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Proses Data 2025

Hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada Tabel 3.5 memberikan gambaran bahwa setiap variabel independen dalam model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* yang dimiliki ketiga variabel, yaitu Disiplin Kerja sebesar 0,281, Motivasi sebesar 0,373, dan Kompensasi sebesar 0,267. Ketiga nilai tersebut masih berada di atas batas minimum 0,10, yang berarti tidak ada hubungan linear yang terlalu tinggi antarvariabel bebas. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk Disiplin Kerja sebesar 3,563, Motivasi sebesar 2,680, dan Kompensasi sebesar 3,750, semuanya masih di bawah ambang batas 10. Nilai VIF yang relatif rendah menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki kontribusi unik terhadap variabel dependen tanpa dipengaruhi secara berlebihan oleh variabel bebas lainnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan varian (*variance*) dari residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen, kemudian menganalisis nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi mengalami masalah heteroskedastisitas yang perlu ditangani lebih lanjut.

Tabel 3.5 Uji Glejser

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.864	1.534		.227
	Disiplin Kerja	.010	.109	.017	.927
	Motivasi	.266	.133	.317	.947
	Kompensasi	.001	.173	.001	.996

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Proses Data 2025

Hasil uji Glejser yang disajikan pada Tabel 3.6 menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (*Sig.*) pada masing-masing variabel, yaitu Disiplin Kerja sebesar 0,927, Motivasi sebesar 0,947, dan Kompensasi sebesar 0,996. Seluruh nilai signifikansi tersebut jauh lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap nilai absolut residual (*ABS_RES*). Dengan kata lain, penyebaran residual tidak menunjukkan pola tertentu yang terkait dengan variabel independen, yang berarti varians residual bersifat konstan atau homogen di seluruh tingkat prediksi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (*X*₁), Motivasi (*X*₂), dan Kompensasi (*X*₃) berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (*Y*). Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.585	2.891		.000
	Disiplin Kerja	.711	.206	.596	.001
	Motivasi	.496	.250	.656	.000
	Kompensasi	.430	.326	.417	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Proses Data 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 3.7 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 26.585 + 0.711X_1 + 0.496X_2 + 0.430X_3 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 26,585 menunjukkan bahwa jikadisiplin kerja, motivasi, kompensasi sebesar 1 satuan maka

kinerja karyawan sebesar 26,585 satuan.

2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,711 (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,711 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,496 (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,496 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,430 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,430 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dalam model regresi, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3), memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) terhadap tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) atau membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka variabel tersebut dianggap berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini penting untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

Keterangan :

$$Df = n - k = 100 - 3 = 97$$

$$a = 5\% = 0,05$$

sehingga nilai $df = 97$ dan $\alpha 0,05$ t tabel sebesar = 1,661, hasil uji t penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi parsial positif antara ketiga variabel independen (bebas) disiplin kerja (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) dan variabel dependen (terikat) kinerja karyawan (Y) ditinjau dari uji signifikansi terhadap variabel sebagai berikut:

H1 Variabel disiplin kerja (X1)

Pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3,457, nilai t tabel 1,661 dan pada nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

H2 Variabel motivasi (X2)

Pada tabel 3.7 variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai t hitung $4,387 > 1,661$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

H3 Variabel kompensasi (X3)

Pada tabel 3.7 variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $3,293 > t$ tabel 1,661 dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah ketiga variabel independen yang diteliti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini menjawab pertanyaan apakah model regresi yang dibentuk layak digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Dalam pengujiannya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 atau F hitung $> F$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Uji ini memberikan gambaran sejauh mana kombinasi dari ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat.

Tabel 3.8 Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1640.632	3	546.877	7.971	.000b
	Residual	6586.278	96	68.607		
	Total	8226.910	99			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Proses Data 2025

Berdasarkan hasil Uji F yang ditampilkan pada tabel 3.8, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Nilai F_{hitung} sebesar 7,971 juga jauh lebih besar dibandingkan nilai kritis pada tingkat signifikansi yang sama, sehingga hipotesis nol yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat ditolak. Dengan demikian, hasil ini mengonfirmasi bahwa ketiga faktor yang diteliti memang berperan penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigarette.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung proporsi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut. Konsekuensi pengujian koefisien jaminan ditampilkan dalam tabel terlampir:

Tabel 3.9 Uji Koefisien Determinasi R^2

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847a	.799	.774	2.28294

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Proses Data 2025

Berdasarkan tabel 3.8 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,847, koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,799 dan koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,774. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan pada R 84,7% sisanya sebesar 15,3%, (R^2) 79,9 % dan sedangkan sisanya sebesar 21,1% dijelaskan pada variabel lain, pada ($Adj R^2$) 77,4% dan sedangkan sisanya sebesar 22,6%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [32], yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. Dan penelitian yang dilakukan oleh [33] juga menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk pola perilaku kerja yang bertanggung jawab, konsisten, dan profesional. Studi tersebut menekankan bahwa disiplin kerja mampu memediasi antara kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya di lapangan, sehingga memberikan stabilitas dalam alur kerja. Dalam konteks PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo, hasil ini sangat relevan, mengingat operasional perusahaan bergantung pada koordinasi kerja massal, di mana keberhasilan satu lini produksi sangat ditentukan oleh kedisiplinan individu maupun kolektif dari karyawan yang terlibat. Dari hasil yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo. Hasil penelitian ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh [34], yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi yang berasal dari pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman, pengakuan, dan kesempatan aktualisasi diri mampu mendorong pegawai untuk

memberikan kontribusi terbaik. Penelitian lain oleh [11] juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam konteks PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo, hasil ini sangat relevan karena karyawan pada umumnya akan bekerja lebih giat dan disiplin jika merasa bahwa upaya mereka diakui, baik secara verbal maupun melalui insentif konkret. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [10] yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan kondisi di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo, di mana tuntutan kerja tinggi perlu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang adil agar tidak menimbulkan tekanan psikologis dan penurunan kinerja. Penelitian lain yang mendukung hasil ini adalah studi oleh [35] yang meneliti hubungan antara kompensasi dan kinerja pada perusahaan media. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi yang dikelola secara profesional dan transparan mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, memperkuat komitmen kerja, dan meminimalkan konflik internal. Dari keseluruhan analisis yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel kunci yang secara nyata memengaruhi kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo. Ketiganya membentuk satu kesatuan sistemik yang saling berinteraksi dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian [36] yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan akumulasi dari beberapa faktor penting yang saling memperkuat. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, dan mendapatkan kompensasi yang layak, maka akan tercipta kondisi kerja yang produktif, efisien, dan berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan, Variabel motivasi juga terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo perlu memperkuat implementasi kebijakan kedisiplinan, menciptakan sistem motivasi yang efektif, dan menyempurnakan skema kompensasi yang kompetitif agar dapat menjaga kepuasan serta kinerja karyawan secara optimal.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu peneliti hanya mampu melakukan penelitian dengan hasil variabel motivasi yang berdominan mempengaruhi. Peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya, dalam melakukan penelitian terdapat keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti yaitu pada saat peneliti membagikan kuesioner alangkah baiknya membagikan kuesioner dengan melalui *Google Form* dan kuesioner manual. Dikarenakan hal itu akan memungkinkan peneliti untuk bertindak cepat atas temuan. Optimal untuk survei dengan responden non-teknis yang diisi secara manual atau dilakukan menggunakan *Google Form*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dengan bantuan dari bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi. Semoga penelitian yang sederhana ini dapat menambah pengetahuan baru dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

REFERENSI

- [1] M. D. Septiadi, L. Marnisah, dan S. Handayani, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 01, hal. 38–44, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i01.5.
- [2] A. Rima Ronia, A. Nu Graha, dan D. Suryaningtyas, "The Effect of Career Development and Reward on Employee Performance Pr. Trubus Alami," *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 6, no. 1, hal. 1–8, 2020, doi: 10.21067/jrmm.v6i1.4462.
- [3] N. L. Zulfa dan S. Padmanty, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PWI," *J. Lentera Bisnis*, vol. 12, no. 2, hal. 447, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i2.774.
- [4] B. Prabowo dan E. Tika Kristina Hartuti, "Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama," *J. Manaj. Pendidik. [JUMANDIK]*, vol. 1, no. 2, hal. 119–128, 2023, doi: 10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.12.hal:119-128.
- [5] H. Hendra, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, hal. 1–12, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- [6] N. Qomariah, Lusiati, Nursaid, dan N. N. P. Martini, "Motivation in Improving Employee Performance : With Job Satisfaction," *J. Apl. Manaj.*, vol. 20, no. 3, hal. 608–628, 2022.
- [7] J. O. Ong dan M. Mahazan, "Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0," *J. Ekon. dan Bisnis Digit.*, vol. 01, no. 03, hal. 159–168, 2024.
- [8] A. Trisna dan E. Guridno, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 2, hal. 127, 2021, doi: 10.47313/oikonomia.v17i2.1276.
- [9] Y. Setiawan, N. Qomariah, dan U. M. Jember, "The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance," *Int. J. Humanit. Soc. Sci. Invent.*, vol. 11, no. 2, hal. 47–58, 2022, doi: 10.35629/7722-1102014758.
- [10] I. Efitriana dan L. Liana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, hal. 2022–182, 2022.
- [11] Y. Nurhayat dan S. Wahyuni, "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut," *J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, vol. 3, no. 2, hal. 121–130, 2021.
- [12] E. Rosalita, S. Soedarmanto, N. Dwi Priyohadi, dan E. Priyanto, "Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak," *Maj. Ilm. Bahari Jogja*, vol. 22, no. 1, hal. 59–65, 2024, doi: 10.33489/mibj.v22i1.353.
- [13] E. Wulandari, I. E. Prastiwi, dan A. H. Romdhoni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Lisyabab J. Stud. Islam dan Sos.*, vol. 2, no. 1, hal. 37–48, 2021, doi: 10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73.
- [14] M. A. Suwahr, M. K. Yunus, dan H. Remmang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 6, no. 2, hal. 306–315, 2024, doi: 10.35965/jbm.v6i2.4443.
- [15] M. A. Umar, M. Meutia, dan H. Heriani, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Relasional, Kompetensi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, hal. 231–240, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i2.458.
- [16] O. Setyawaty dan B. MH Nainggolan, "Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Pada The Mirah Hotel Bogor," *J. Syntax Fusion*, vol. 2, no. 09, hal. 752–765, 2022, doi: 10.54543/fusion.v2i09.220.
- [17] P. L. Wenas, S. M. Mengko, dan M. M. Sangian, "Analisis Budaya Kerja Mapalus Dalam Pengembangan Spiritualitas Kerja Dosen Dan Staf Di Jurusan Pariwisata," *J. Hosp. dan Pariwisata*, vol. 5, no. 1, hal. 221–230, 2022, doi: 10.35729/jhp.v5i1.95.
- [18] Rastana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan," *J. PLANS Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, hal. 834–843, 2021, doi: 10.24114/plans.v1i1.9598.
- [19] M. Rosalina dan L. N. Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 10, no. 1, hal. 18–32, 2020, doi: 10.37932/j.e.v10i1.26.
- [20] T. Yunarti, A. Mutiarani, I. Nabilla, dan N. Lutfiyah, "Strategi Umpan Balik yang Membangun Hubungan Positif Antara Guru dan Siswa : Kajian Pustaka," *Pros. Semin. Nas. Pendidik. FKIP Univ. Lampung*, vol. 7,

- no. 2, hal. 677–685, 2024.
- [21] E. A. Indiaty dan J. Jakfar, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Masyarakat Kelas IIA Salemba Jakarta,” *COMSERVA J. Penelit. dan Pengabd. Masy.*, vol. 3, no. 06, hal. 2332–2341, 2023, doi: 10.59141/comserva.v3i06.1001.
 - [22] A. Bin Amiruddin, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu,” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 4, no. 2, hal. 159–164, 2022, doi: 10.52624/manajerial.v4i2.2205.
 - [23] A. Rofiki dan H. Hasanah, “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember,” *J. Ilm. Mhs. Perbank. Syariah*, vol. 4, no. 2, hal. 679–690, 2024, doi: 10.36908/jimpa.v4i2.429.
 - [24] R. Darmawan, “Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, hal. 547–570, 2023.
 - [25] T. F. Ramadani, A. Ahmad, A. Marcellah, dan A. Mukhtar, “Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik,” *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 2, no. 2, hal. 243–264, 2024, doi: 10.69693/ijim.v2i2.135.
 - [26] J. Valentsia dan E. Leovani, “Cyberloafing dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang Article History,” *Strat. Bus. Rev.*, vol. 1, no. 2, hal. 153–161, 2023, doi: 10.59631/sbr.v1i2.32.
 - [27] H. Saepudaulah, D. & Margono, “Analisis kompetensi, kompensasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating,” *J. Pajak dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, hal. 351–354, 2023.
 - [28] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
 - [29] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021.
 - [30] J. W. Creswell dan J. D. Creswell, *Research Design : Qualitative, Quantitative, and A Mixed-Method Approach*. 2023. doi: 10.4324/9780429469237-3.
 - [31] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 3 ed. Bandung: Alfabeta, 2019.
 - [32] S. Sinaga, N. R. Silaen, dan M. Aprian, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Peln Lhoksumawe,” *J. Darma Agung*, vol. 29, no. 3, hal. 404, 2021, doi: 10.46930/ojsuda.v29i3.1225.
 - [33] R. N. Suryadi, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar,” *Indones. J. Econ. Entrep. Innov.*, vol. 1, no. 1, hal. 14–28, 2020, doi: 10.31960/ijoei.v1i1.439.
 - [34] N. Laila *et al.*, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta,” *Digit. Bisnis J. Publ. Ilmu Manaj. dan E-Commerc*, vol. 2, no. 4, 2023.
 - [35] K. Santosa, Suparjo, dan F. Sudirdjo, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja,” *Innov. Theory Pract. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, hal. 105–121, 2023, doi: 10.56444/jitpm.v2i1.381.
 - [36] A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang,” *J. Bisnis, Manajemen, dan Ekon.*, vol. 1, no. 2, hal. 16–25, 2020, doi: 10.47747/jbme.v1i2.69.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.