

Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending Probolinggo

Silviana Putri¹, Mohammad Iskak Elly², Elok Dwi Vidiyastutik³

^{1,2,3}Universitas Panca Marga

E-mail: silvianaputri170902@gmail.com¹, Iskak.elly@upm.ac.id², elokdwividiyastutik@upm.ac.id³

Article History:

Received: 18 April 2025

Revised: 10 Juni 2025

Accepted: 02 Juli 2025

Keywords: *Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Misi dari studi ini ialah menentukan apa kompensasi, komunikasi, serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending Probolinggo. Penelitian kuantitatif melalui ancangan kausalitas digunakan. Data primer adalah sumber yang digunakan. Namun, proses pengumpulan data memakai kuesioner dan teknik pemungutan sampel insidental. Teori sloving dipakai untuk mengumpulkan sampel sebanyak 49 orang dari populasi saat ini. Penelitian ini melibatkan pekerja di PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending Probolinggo. Studi ini dilakukan memanfaatkan program SPSS versi 26, mencakup tahapan analisis data. Tahapan analisis termasuk reliabilitas, validitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, asumsi klasik, serta uji hipotesis dimana ada pengujian F, uji t, serta dominan. Oleh karena itu, ditemukan variabel disiplin kerja, kompensasi, juga komunikasi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, serta variabel kompensasi berdampak terbesar terhadap kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

SDM (sumber Daya Manusia) ialah orang-orang yang memimpin perusahaan pula berfungsi laksana aset yang perlu dibimbing dan dikembangkan. Baik pada ikatan kerja maupun dalam bisnis sendiri, MSDM mencakup penggunaan, pembinaan, serta perlindungan tenaga kerja. MSDM didefinisikan sebagai pengawasan yang mencakup pengembangan, penyajian kompensasi, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai target organisasi. Kinerja perusahaan menunjukkan apakah tujuan perusahaan tercapai atau tidak.

Kinerja perusahaan menunjukkan apakah misi perusahaan tercapai atau tidak. Manajer dan atasan seringkali tidak menyadari kinerja yang merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis, kecuali keadaan menjadi begitu buruk atau segala sesuatunya menjadi problematis. Kinerja menurun sebagai akibat dari reputasi perusahaan yang buruk. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perolehan pekerjaan baik kuantitas serta kualitas yang dihasilkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang disajikan kepadanya selaras dengan kewajibannya (Mangkunegara

dalam Anshory and Indrasari, 2018).

Kemampuan karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi. Kompensasi adalah jenis penghargaan yang disajikan kepada karyawan secara wajar serta adil untuk upaya mereka untuk mencapai misi organisasi. Pegawai harus menerima imbalan, karena besar atau kecilnya kompensasi bergantung pada seberapa baik kinerja karyawan (Liando dkk, 2016). Dalam bisnis abad ke-21, kompensasi adalah biaya utama atas bakat, pekerjaan, dan kesetiaan karyawan. "Kompensasi adalah ganjaran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya secara teratur dan dalam jumlah tertentu sebagai imbalan atas kontribusi tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu upah dan gaji." (Anshory dan Indrasari, 2018). Berdasarkan hasil penelitian oleh (Liando dkk., 2016), (Mubarok, 2019) dan penelitian oleh (Stiawan dkk., 2023) menerangkan jika kompensasi berdampak positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi berharga untuk membuat pekerja merasa nyaman di tempat kerja, karena hubungan yang baik membuat lingkungan kerja nyaman. Mengirimkan dan menerima pesan ialah cara di mana dua orang atau lebih berusaha memahami satu sama lain dengan menggunakan sinyal seperti tulisan, lisan, atau non-verbal (Siregar dkk. 2021). Berdasarkan hasil penelitian oleh (Khongida dkk., 2019), (Liando dkk, 2016), (Mubarok, 2019) dan penelitian oleh (Rofianti dan Dewi, 2021) menerangkan jika komunikasi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila organisasi ingin mengembangkan kemampuan karyawannya, kedisiplinan merupakan hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan. kemampuan pegawai mungkin tidak akan berkembang Tanpa disiplin kerja yang baik, yang akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah daya yang dikembangkan pada diri karyawan yang memungkinkannya secara sukarela mengikuti keputusan pengawasan serta berperilaku dan nilai-nilai yang tinggi di tempat kerja mereka (Farida dkk., 2024). Berdasarkan hasil penelitian oleh (Fahraini dan Syarif, 2022), (Mahendra dkk., 2024), dan penelitian oleh (Mubarok, 2019). menerangkan bahwa disiplin kerja berdampak positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending terletak di Desa Sebaung Kecamatan Gending Kabupaten Probolinggo bergerak disektor industri gula pasir kristal putih dan tetes. Sebagai penghasil barang dan penyedia jasa dari para petani, Pabrik Gula Gending memberikan fasilitas kepada para petani untuk menyertorkan tebu petani kepada Pabrik Gula Gending untuk diolah menjadi gula dengan kualitas baik. Untuk melakukan segala bentuk pekerjaan yang terdapat pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending didukung dengan adanya karyawan. Dengan beberapa bagian yang meliputi karyawan Teknik, Administrasi Keuangan dan Umum (AKU), Tanaman, PLH, dan *Quality Control*. Berlandaskan latar belakang tersebut, sehingga peneliti terpicatg untuk melaksanakan penelitian melalui judul “Pengaruh Kompensasi, Komunkasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending Probolinggo”.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Secara sederhana, kompensasi adalah imbalan yang disajikan kepada seseorang akan pekerjaan atau kontribusinya. (Rijal et Al dalam Sugiarti, 2023) Semua pennghasilan seraya berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang disajikan organisasi kepada pegawainya untuk balas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi disebut kompensasi (Hasibuan dalam Winata, 2022) antara indikator kompensasi: a) Upah b) Insentif c) Tunjangan d) Fasilitas Kerja (Zunaidah dkk., 2020)

Komunikasi

Komunikasi merupakan amanat yang diterima oleh komunikan dari komunikator melalui berbagai saluran, baik tidak langsung maupun langsung dengan maksud mempengaruhi, komunikasi selaras keinginan komunikator. (Mas dan Haris, 2020). Komunikasi adalah proses di mana orang berbagi ide atau informasi satu sama lain. (Farida dan Hartono, 2016). Antara lain indikator Komunikasi: a) Mudah Memperoleh Informasi b) Intensitas Komunikasi c) Efektivitas Komunikasi (Mangkunegara dalam Babua (2020).

Disiplin Kerja

Perilaku, sikap, dan sepak terjang yang harus selaras dengan aturan tidak tertulis ataupun tertulis dan jika melangkahi akan menerima penalti atas penyalahannya merupakan disiplin kerja (Khaeruman dkk., 2021). Sikap serta perilaku yang selaras dengan aturan perusahaan, tertulis maupun tidak tertulis ialah disiplin kerja (Mangkuprawira dalam Febriansah, 2018). Antara lain Indikator disiplin kerja: a) Absensi karyawan b) Adanya Keterlambatan Kerja c) Perputaran Tenaga Kerja (LTO) d) Seringnya Terjadi Kesalahan e) Adanya Pemogokan Melayu (dalam Farida dan Hartono, 2016).

Kinerja Karyawan

Hasil dari mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara legal, sesuai, dan sesuai dengan peraturan ialah definisi kinerja karyawan (Farida dkk., 2024) Kinerja karyawan yakni kinerja individu dalam organisasi, total perolehan kerja yang dicapai oleh organisasi merupakan kinerja organisasi (Khaeruman dkk., 2021) Indikator kinerja karyawan yaitu: a) kuantitas b) kualitas c) kerjasama (Mathis dan Jackson dalam Khaeruman, 2021).

METODE PENELITIAN

Model penelitian yang dipakai pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif melalui pendekatan kausalitas atau hubungan yang bersifat sebab akibat. (Sugiyono, 2019). Studi ini memiliki dua variabel: variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dan independen (variabel yang mempengaruhi). Sumber informasi primer serta sekunder digunakan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Studi ini berfokus pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending Probolinggo. Peneliti menggunakan metode insidental sampling non-probability sampling untuk memilih sampel karyawan tetap PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending Probolinggo. Peneliti dapat menghitung jumlah sampel dengan rumus slovin, dengan 49 orang yang menjawab. Studi ini menganalisis data dengan menggunakan program SPSS versi 26, yang mencakup validitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (dominan uji F, dan uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Kompensasi (X1)	Komunikasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Ketentuan	Keterangan
1.	0.704	0.660	0.641	0.652	0.281	Valid
2.	0.641	0.654	0.636	0.691	0.281	Valid
3.	0.626	0.685	0.641	0.554	0.281	Valid
4.	0.692	0.722	0.646	0.407	0.281	Valid

5.	0.613	0.731	0.524	0.557	0.281	Valid
6.	0.721	0.664	0.499	0.566	0.281	Valid
7.	0.613		0.448		0.281	Valid
8.	0.683		0.553		0.281	Valid
9.			0.579		0.281	Valid
10.			0.590		0.281	Valid

Tabel 1 menyatakan jika semua item yang berkaitan dengan variabel Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan mempunyai angka korelasi total yang dikoreksi (rhitung) yang kian besar dari rtabel di taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Pengujian validitas yang dilakukan pada setiap pernyataan menemukan nilai yang lebih tinggi dari nilai r_{tabel} (0.268), yang menyatakan jika seeluruh item studi ini valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	N of Item	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.816	0.600	8	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.790	0.600	6	Reliabel
Displin Kerja (X3)	0.858	0.600	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.605	0.600	6	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 angka r_{hitung} untuk kompensasi yaitu 0,816, komunikasi ialah 0,790, disiplin kerja yakni 0,858, dan kinerja karyawan yaitu 0,605, masing-masing lebih dari 0,60, ini menyiratkan bahwa item pernyataan pada studi ini bisa diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Test statistic	.111
Asymp. Sig (2-tailed)	.177

Tabel 3 memperlihatkan jika angka Asymp.Sig.(2-tailed) lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data mencukupi asumsi normalitas. Dengan kata lain, distribusi data dianggap normal.

Uji Multikolenieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1. (Constant)	6.244	3.045			2.051	.046		
Total X1	.228	.087	.378		2.610	.012	.469	2.132
Total X2	.199	.074	.267		2.686	.010	.993	1.007
Total X3	.177	.068	.376		2.602	.013	.470	2.129
a. Dependent Variable: Total Y								

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF variabel independen kompensasi sebesar 2,132, komunikasi sebesar 1,007, serta disiplin kerja sebesar 2,129. Di mana nilai masing-masing variabel dibawah 10,00 serta toleransi diatas 0,10. Setelah melihat hasilnya, bisa dikatakan setiap variabel bebas terdiri kompensasi, komunikasi, juga disiplin kerja, tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Dengan kata lain, dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen kurang dari 10%.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1. (Constant)	3.621	1.684		2.150	.037
Total X1	.032	.048	.136	.658	.514
Total X2	-.040	.041	-.138	-.966	.339
Total X3	-.063	.038	-.350	-1.691	.098
a. Dependent Variable: Abs RES					

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis output SPSS yang menyatakan bahwa setiap variabel mempunyai angka signifikansi lebih dari 0,05. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai 0,514 di atas 0,05, variabel komunikasi (X2) mempunyai nilai 0,339 di atas 0,05, serta variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,098 di atas 0,05. Jadi, tidak ada gejala heterokedastisitas pada seluruh variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1. (Constant)	6.244	3.045		2.051	.046
Total X1	.228	.087	.378	2.610	.012
Total X2	.199	.074	.267	2.686	.010
Total X3	.177	.068	.376	2.602	.013
a. Dependent Variable: Total Y					

Dari persamaan regresi bisa dicatat dari perolehan tersebut dalam bentuk regresi berikut:

$$Y = 6,244 + 0,228 X_1 + 0,199 X_2 + 0,177 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut bisa dipaparkan bahwa:

1. Didapati angka konstanta sebesar 6,244 menerangkan tidak ada variabel kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja kemudian kinerja karyawan didapat angka sebanyak 6,244.
2. Koefisien b_1 Kompensasi= 0,228 menerangkan ada penambahan satu-satuan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan sebanyak 0,228.
3. Koefisien b_2 Komunikasi= 0,199 menerangka ada penambahan satu-satuan komunikasi berdampak pada kinerja karyawan sebanyak 0,199.
4. Koefisien b_3 Disiplin Kerja= 0,177 yang menunjukkan ada penambahan satu-satuan disiplin berdampak pada t kinerja karyawan sebanyak 0,177.

Koefisien Determinasi

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.747	.558	.529	1.148
a. Predictors: (Constant), Total X1, Total X2, Total X3				
b. Dependent variable: Total Y				

Dari tabel di atas, terlihat variabel kinerja karyawan dipengaruhi sebanyak 52,9% oleh variabel bebas, yaitu disiplin kerja, komunikasi, serta kompensasi. Dimana nilai koefisien determinasi adalah 0,529.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1.	(Constant)	6.244	3.045		2.051
	Total X1	.228	.087	.378	2.610
	Total X2	.199	.074	.267	2.686
	Total X3	.177	.068	.376	2.602
a. Dependent Variable: Total Y					

- Berlandaskan tabel perolehan uji t diatas variabel kompensasi menunjukkan angka t_{hitung} sebanyak $2,610 > t_{tabel}$ 2,011 serta tingkat signifikan sebanyak $0,012 < 0,05$. Dapat simpulkan jika kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- Berdasarkan tabel perolehan uji t diatas variabel komunikasi menyatakan nilai t_{hitung} sebanyak $2,686 > t_{tabel}$ 2,011 serta tingkat signifikan sebanyak $0,010 < 0,05$. Dapat simpulkan jika komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- Berdasarkan tabel perolehan uji t diatas variabel disiplin kerja menunjukkan t_{hitung} sebanyak $2,602 > t_{tabel}$ 2,011 serta tingkat signifikan sebanyak $0,013 < 0,05$. Dapat simpulkan jika disiplin kerja berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Anova					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
1.	Regression	74.859	3	24.953	.000
	Residual	59.264	45	1.317	
	Total	134.122	48		

a. Dependent: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X1, Total X2, Total X3

Menggunakan tingkat signifikan 5% yang menentukan f_{tabel} melewati rumus $df = n - k - 1$. n merupakan total sampel serta k ialah jumlah variabel bebas. Adapun k dalam variabel bebas 3 serta n berjumlah 49 sampel. Sehingga diperoleh:

$df = 49 - 3 - 1 = 45$ sehingga diperoleh $f_{\text{tabel}} 2,810$

Dari perolehan data uji F diatas didapat angka $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($18,947 > 2,810$) serta angka signifikan $0,00 < 0,05$ hingga bisa dikatakan variabel kompensasi, komunikasi serta disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Dominan

Tabel 10. Hasil Uji Dominan

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t Sig
2.	(Constant)	6.244	3.045		2.051 .046
	Total X1	.228	.087	.378	2.610 .012
	Total X2	.199	.074	.267	2.686 .010
	Total X3	.177	.068	.376	2.602 .013

b. Dependent Variable: Total Y

Dilihat hasil pengujian diatas disimpulkan jika kompensasi yang berpengaruh dominan. Dimana angka *standardized coefficients beta* dari variabel kompensasi lebih tinggi daripada variabel lainnya, angka *standardized coefficients* variabel kompensasi sebesar 0,378.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menyatakan jika variabel kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. SGN PG Gending Probolinggo berpengaruh positif serta signifikan. Disebabkan kompensasi seperti upah, insentif, fasilitas kerja, dan tunjangan yang diberikan oleh PT. SGN PG Gending Probolinggo sudah optimal dan selaras dengan tugas juga tanggung jawab yang dipegang oleh karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Rofianti dan Dewi (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud”, dan studi oleh Mubarok (2019) “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jambe Kabupaten Tangerang”.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan pengujian hipotesis menerangkan jika variabel komunikasi berdampak positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SGN PG Gending Probolinggo Ini dikarenakan bahwa komunikasi yang berada di lingkungan kerja sangat baik, sehingga karyawan merasa mudah mendapatkan informasi, memiliki intensitas komunikasi yang baik, dan memiliki komunikasi yang efektif. Studi ini didukung oleh studi sebelumnya yaitu, dilaksanakan oleh Rofianti dan Dewi (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud”, dan penelitian oleh Mubarok (2019) “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jambe Kabupaten Tangerang”.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menyatakan jika variabel disiplin kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending Probolinggo. Hal ini dikarenakan karyawan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Gending Probolinggo memiliki sikap disiplin baik, dimana karyawan tidak pernah absen dalam bekerja kecuali ada kepentingan yang mengharuskan absen bekerja, tidak pernah terlambat masuk kerja, jika terlambat dikarenakan alasan yang penting maka para karyawan akan memberikan pemberitahuan dan para karyawan tidak pernah melakukan pemogokan dalam bekerja. Didukung dengan studi sebelumnya yaitu studi yang dilaksanakan Noviansyah dkk, (2024) melalui judul “Pengaruh Disiplin Kerja, serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Peseban Sena Kota Probolinggo”, Oleh Mahendra dkk, (2024) melalui judul “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo” serta studi oleh Mubarok (2019) “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jambe Kabupaten Tangerang”.

Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perolehan pengujian menyatakan jika kompensasi komunikasi serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. SGN PG Gending Probolinggo. Dikarenakan jika kompensasi yang disajikan sudah selaras dengan tanggung jawab serta tugas yang dimiliki karyawan, komunikasi berjalan dengan baik serta karyawan juga memiliki disiplin kerja yang baik. Studi ini didukung studi sebelumnya yaitu dilaksanakan oleh Mubarok (2019) “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jambe Kabupaten Tangerang”. dan studi oleh Fatira dkk. (2018) “Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjuginang”.

Pengaruh Dominan

Dilihat dari hasil jawaban responden yang kemudian di uji oleh peneliti menggunakan SPSS 26. Variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melihat pada tabel koefisien dengan membandingkan angka *Standardized Coefficients Beta* variabel kompensasi sebesar 0,383. lebih besar dari variabel komunikasi dengan nilai 0,263 juga variabel disiplin kerja sebesar 0,373. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. SGN PG Gending Probolinggo adalah variabel kompensasi hal tersebut menunjukkan jika variabel kompensasi merupakan variabel paling kuat dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu komunikasi pula disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kompensasi yang ada pada PT. SGN PG Gending Probolinggo dapat dikatakan sudah baik dikarenakan upah, fasilitas kerja, insentif dan tunjangan yang diterima karyawan selaras dengan pekerjaan serta kewajiban yang dipegang pegawai. Penelitian ini disokong oleh penelitian sebelumnya yaitu dilaksanakan Liando, ddk (2016) “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telkom Tbk. Manado”. dan penelitian oleh (Arifa dkk. 2022) “Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember)”. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan tidak terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil dari studi yang dilakukan oleh peneliti pada PT. SGN PG Gending Probolinggo sebagai objek penelitian, maka bisa tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian parsial bahwa kompensasi, komunikasi serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SGN PG Gending Probolinggo.
2. Dari hasil pengujian simultan bahwa kompensasi, komunikasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SGN PG Gending Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan.
3. Perolehan pengujian variabel kompensasi, komunikasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SGN PG Gending Probolinggo jika yang memiliki pengaruh secara dominan adalah variabel kompensasi.

DAFTAR REFERENSI

- Anshory, A.F. and Indrasari, M. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifa, Z.D., Ngatimun & Huzdafidah, K. (2022) ‘Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember)’, *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah*, 1(7), pp. 335–345. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.62335/g2rsb713>.
- Babua, P.H. (2020) *Motivasi Kinerja Pegawai Serta Faktor Yang Mempengaruhi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Fahraini, F. and Syarif, R. (2022) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia, *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), pp. 20–30.
- Farida, N. et al. (2024) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Farida, U. and Hartono, S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press.
- Fatira, D., Suprihartini, L. and Dermawan, D. (2018) ‘Pengaruh Komunikasi , Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang’, *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2(1), pp. 23–31. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.31629/bi.v2i1.3292>.
- Febriansah, R.E. (2018) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Sustainability (Switzerland)*. Jawa Timur: Umsida Press.
- Khaeruman et al. (2021) *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N. and Daniel, D. (2019) ‘Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung’, *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*,
- Liando, L., Tewal, B. and Donald Walangitan, M. (2016) ‘Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Telkom Tbk Manado’, *Jurnal EMBA*, 4(5), pp. 433–446. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14242>.
- Mahendra, F. Yoga, Y.F. & Vidiyastutik, E.D.. (2024) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo’, *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 2(3), pp. 311–320. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.51747/jumad.v2i3.1529>.
- Mas, S.R. and Haris, I. (2020) *Komunikasi dalam organisasi (Teori dan Aplikasi), Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.
- Mubarok, M.H. (2019) ‘Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai di Kecamatan Jambe Kabupaten Tangerang’, *eCo-Buss*, 1(3), pp. 1–15. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v1i3.70>.
- Noviansyah, M. Elly, M.I. & Junaidi (2024) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paseban Sena Kota Probolinggo’, *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 2(2), pp. 171–180. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.51747/jumad.v2i2.1560>.
- Rofianti, M. and Dewi, G.A.M. (2021) ‘PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MAK BENG CABANG UBUD’, *E-Jurnal Manajemen*, 10(1), pp. 1–20. Available at: <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i01.p01>.
- Siregar, R.T., Enas, U., Putri, D.E., Hasbi, I., Ummah, A.H., Arifudin, O., Hanika, I.M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Baiizki, A., & Lestari, A.S.,. (2021) *Komunikasi Organisasi*. 1st edn. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Stiawan, N.D., Huzdafidah, K. and Widayanto, M.T. (2023) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pia Manalagi Kota Probolinggo Nanang’, *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(5), pp. 741–750. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.51747/jumad.v1i5.1483>.
- Sugiarti, E. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT Diwangga Energi Internasional.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winata, E. (2022) *Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Zunaidah, Susetyo, D. & Hadjri, M.I. (2020) *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press.