MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

# PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASIEKO TEHNIK SURABAYA

**Dhio Ega Prasetya[1], Sumiati[2]**
**Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**
dhioega99@gmail.com[1], sumiatife@untag-sby.ac.id[2]

***Abstract***

*This study aims to determine and analyze the effect of Compensation, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at Asieko Tehnik Surabaya. This is a quantitative study. Data collection techniques use a questionnaire instrument. Variable measurements use a Likert scale for questions according to indicators. The sample in this study was a saturated sample of 53 employees of Asieko Tehnik Surabaya, analyzed using SPSS version 25. Data analysis techniques used statistical techniques such as validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis with t-tests and F-tests to prove the hypothesis. Overall, the indicators used in this study are valid (because the calculation > r table used) and reliable (because the Cronbach's Alpha value > 0.70). The results of the classical assumption test also show that this study has met the normality test: it is normally distributed, free from multicollinearity, and there is no heteroscedasticity. Based on the results of the t-test analysis, it can be concluded that Compensation has a positive and significant effect on the Performance of Asieko Tehnik Surabaya Employees. Work Discipline has a positive and significant effect on the Performance of Asieko Tehnik Surabaya Employees. Work Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Asieko Tehnik Surabaya Employees. The F test shows that the variables of Compensation, Work Discipline, and Work Motivation simultaneously affect the Performance of Asieko Tehnik Surabaya Employees.*

***Keywords**: Compensation, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asieko Tehnik Surabaya. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan intrumen kuisioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert untuk pertanyaan sesuai indikator. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu 53 karyawan Asieko Tehnik Surabaya dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dengan uji t dan uji F untuk pembuktian hipotesis. Secara keseluruhan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid (karena hitung > r tabel yang digunakan). Dan reliabel (karena nilai Cronbach's Alpha > 0,70). Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi uji normalitas: terdistribusi secara normal, bebas dari multikolinearitas, dan tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil analisis uji t, maka disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Asieko Tehnik Surabaya.

**Article history**
Received : Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

**Copyright : author**
**Publish by : musytari**

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Asieko Tehnik Surabaya. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Asieko Tehnik Surabaya. Dan mengenai Uji F menunjukkan variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Asieko Tehnik Surabaya.
**Kata Kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan ketat, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh penguasaan teknologi dan modal, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi fokus utama bagi perusahaan agar tetap mampu bersaing dan bertahan di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang.

Fenomena umum yang sering muncul dalam dunia kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan hasil yang dicapai karyawan. Kondisi ini mencerminkan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, di antaranya kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian Yonathan & S Barusman (2025) menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi sebesar 59,6% terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi bukti empiris bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap performa kerja.

Kompensasi sebagai bentuk imbalan atas kontribusi kerja merupakan faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Arifudin (2019), kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi serta menciptakan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi seringkali menimbulkan penurunan loyalitas, komitmen, bahkan meningkatkan turnover. Penelitian Yuningsih et al., (2024) juga mengonfirmasi bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh motivasi dan disiplin kerja lebih dominan.

Disiplin kerja menjadi faktor lain yang krusial. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar operasional perusahaan. Hidayat & Suryani (2024) menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 33% terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Penelitian lain oleh Nurzakiah & Febrian (2024) juga menegaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta menjadi aspek yang paling menentukan dalam menjaga produktivitas.

Motivasi kerja pun tidak kalah penting sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memacu individu untuk bekerja lebih optimal. Menurut Ariandi et al. (2023), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana rendahnya motivasi menyebabkan menurunnya produktivitas. Hal ini diperkuat oleh penelitian Faiza Amanda Putri et al. (2024) yang menemukan bahwa motivasi mampu bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya membuktikan pengaruh positif kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja, masih terdapat research gap terkait konteks perusahaan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

yang berbeda. Khairani et al., (2025) menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, tergantung pada budaya organisasi yang ada. Hal ini menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut di berbagai setting organisasi untuk menemukan pola yang konsisten dan relevan sesuai karakteristik perusahaan.

Asieko Tehnik Surabaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan peralatan teknik menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas layanan melalui peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena internal, masih ditemukan gejala menurunnya motivasi, ketidakpuasan terhadap kompensasi, serta kurangnya disiplin kerja yang ditandai dengan keterlambatan, dan efektivitas kerja yang rendah. Kondisi ini jika tidak segera ditangani dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

Urgensi penelitian ini juga didukung oleh fakta bahwa perbedaan sektor, budaya kerja, serta sistem manajemen pada masing-masing perusahaan memengaruhi efektivitas penerapan strategi peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, penelitian di Asieko Tehnik Surabaya menjadi penting untuk memperoleh pemahaman empiris terkait bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri teknik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu manajemen yang berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Peran MSDM semakin vital ketika organisasi dihadapkan pada dinamika global, transformasi digital, serta meningkatnya kompetisi yang menuntut kinerja optimal dari seluruh lini. Dessler (2020:15) menjelaskan bahwa praktik MSDM meliputi rekrutmen, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, hingga manajemen hubungan kerja yang berkesinambungan. Perspektif ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM bukan hanya bersifat administratif, melainkan strategis dan berorientasi jangka panjang.

### *Kompensasi*

Kompensasi pada dasarnya dipahami sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas kontribusi, usaha, maupun jasa yang telah mereka lakukan. Menurut Martoyo dalam Sinambela (2016:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Konsep ini tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, serta fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan. Melalui kompensasi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, serta norma yang ditetapkan organisasi. Menurut Sutrisno (2020:97), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk menaati semua peraturan yang berlaku serta norma sosial yang ada dalam organisasi. Kepatuhan ini menjadi indikator penting dalam menciptakan keteraturan, efektivitas, dan efisiensi kerja. Tanpa disiplin yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuan secara optimal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi pendorong utama individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Maslow (1943:372), motivasi kerja merupakan dorongan internal individu yang timbul akibat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi melalui aktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya sekadar dorongan sesaat, melainkan energi psikologis yang memengaruhi perilaku kerja secara konsisten. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja memengaruhi tingkat kinerja, kepuasan, serta keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020:37), kinerja adalah hasil evaluasi terhadap tingkat pencapaian tugas seseorang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kuantitatif, tetapi juga menyangkut aspek kualitas, ketepatan waktu, dan inisiatif yang ditunjukkan oleh karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asieko Tehnik Surabaya yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kelayakan instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antarvariabel, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

| Variabel | Item Pertanyaan | Total Score r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kompensasi (X1) | X1.1 | 0,799** | 0,2706 | Valid |
| | X1.2 | 0,861** | 0,2706 | Valid |
| | X1.3 | 0,867** | 0,2706 | Valid |
| | X1.4 | 0,814** | 0,2706 | Valid |
| | X1.5 | 0,818** | 0,2706 | Valid |
| | X1.6 | 0,763** | 0,2706 | Valid |
| | X1.7 | 0,867** | 0,2706 | Valid |
| | X1.8 | 0,877** | 0,2706 | Valid |
| | X1.9 | 0,863** | 0,2706 | Valid |

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | X1.10 | 0,895** | 0,2706 | Valid |

Berdasarkan dari tabel 1, uji validitas variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan hasil ini kuesioner yang digunakan oleh variabel kompensasi dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| Variabel | Item Pertanyaan | Total Score r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,748** | 0,2706 | Valid |
| | X2.2 | 0,851** | 0,2706 | Valid |
| | X2.3 | 0,760** | 0,2706 | Valid |
| | X2.4 | 0,775** | 0,2706 | Valid |
| | X2.5 | 0,840** | 0,2706 | Valid |
| | X2.6 | 0,849** | 0,2706 | Valid |
| | X2.7 | 0,841** | 0,2706 | Valid |
| | X2.8 | 0,839** | 0,2706 | Valid |
| | X2.9 | 0,808** | 0,2706 | Valid |
| | X2.10 | 0,837** | 0,2706 | Valid |

Berdasarkan dari tabel 2, uji validitas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan hasil ini kuesioner yang digunakan oleh variabel disiplin kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

| Variabel | Item Pertanyaan | Total Score r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Motivasi Kerja (X3) | X3.1 | 0,851** | 0,2706 | Valid |
| | X3.2 | 0,820** | 0,2706 | Valid |
| | X3.3 | 0,851** | 0,2706 | Valid |
| | X3.4 | 0,767** | 0,2706 | Valid |
| | X3.5 | 0,794** | 0,2706 | Valid |
| | X3.6 | 0,888** | 0,2706 | Valid |
| | X3.7 | 0,859** | 0,2706 | Valid |
| | X3.8 | 0,834** | 0,2706 | Valid |
| | X3.9 | 0,863** | 0,2706 | Valid |
| | X3.10 | 0,873** | 0,2706 | Valid |

Berdasarkan dari tabel 3, uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan hasil ini kuesioner yang digunakan oleh variabel motivasi kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Variabel | Item Pertanyaan | Total Score r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| | Y.1 | 0,787** | 0,2706 | Valid |
| | Y.2 | 0,700** | 0,2706 | Valid |
| | Y.3 | 0,625** | 0,2706 | Valid |

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.4 | 0,589** | 0,2706 | Valid |
| | Y.5 | 0,735** | 0,2706 | Valid |
| | Y.6 | 0,662** | 0,2706 | Valid |
| | Y.7 | 0,536** | 0,2706 | Valid |
| | Y.8 | 0,527** | 0,2706 | Valid |
| | Y.9 | 0,704** | 0,2706 | Valid |
| | Y.10 | 0,647** | 0,2706 | Valid |

Berdasarkan dari tabel 4, uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan hasil ini kuesioner yang digunakan oleh variabel kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5 Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach Alpha | >< | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kompensasi (X1) | 0,954 | > | 0,70 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,943 | > | 0,70 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,953 | > | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,842 | > | 0,70 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Normalitas**

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 53 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,66435973 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,073 |
| | Positive | 0,056 |
| | Negative | -0,073 |
| Test Statistic | | 0,073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200[c,d] |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Berdasarkan tabel 6 diatas pada uji normalitas dengan analisis Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymtotic Significant sebesar 0,200 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

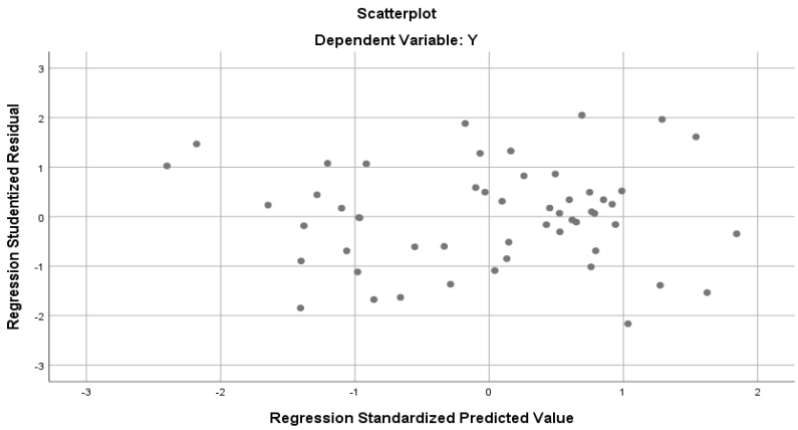
| Coefficients[a] |
|---|

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | 0,923 | 1,084 |
| | X2 | 0,848 | 1,179 |
| | X3 | 0,903 | 1,107 |
| a. Dependent Variable: Y | | | |

Berdasarkan tabel 7 hasil uji multikolinearitas variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja tersebut untuk nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

**Uji Heterokedastisitas**




**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Hasil analisis pada Gambar 1 bisa dilihat bahwa titik-titik dalam grafik tersebut menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,349 | 3,870 | | 0,349 | 0,729 |
| | X1 | 0,300 | 0,045 | 0,567 | 6,712 | 0,000 |
| | X2 | 0,367 | 0,053 | 0,607 | 6,891 | 0,000 |
| | X3 | 0,309 | 0,048 | 0,554 | 6,485 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 8, diketahui bahwa pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Asieko Tehnik Surabaya yang dapat dilihat melalui persamaan regresi linier berganda yang didapatkan yaitu Y = 1,349 + 0,300X1 + 0,367X2 + 0,309X3. Konstanta dengan nilai 1,349 yang berarti apabila tidak terjadi perubahan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi, maka variabel kinerja karyawa nilainya 1,349.

**Uji t (Parsial)**

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus mencari t tabel yaitu: jumlah responden (n) = 53. Sedangkan jumlah variabel (k) = 4 dengan taraf sig 5% atau 0,05. Maka rumus yang digunakan adalah df = n-k = 53-4 = 49. Jadi t tabel nya yaitu: 2,010.

**Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,349 | 3,870 | | 0,349 | 0,729 |
| | X1 | 0,300 | 0,045 | 0,567 | 6,712 | 0,000 |
| | X2 | 0,367 | 0,053 | 0,607 | 6,891 | 0,000 |
| | X3 | 0,309 | 0,048 | 0,554 | 6,485 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Berdasarkan tabel 9 diatas, analisis Uji t parsial sebagai berikut:

1. Uji t antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil pengolahan tersebut diperoleh t hitung sebesar 6,712 > t tabel 2,010 dengan signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima yaitu Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Asieko Tehnik Surabaya.
2. Uji t antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil pengolahan tersebut diperoleh t hitung sebesar 6,891 > t tabel 2,010 dengan signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yaitu Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Asieko Tehnik Surabaya.
3. Uji t antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil pengolahan tersebut diperoleh t hitung sebesar 6,485 > t tabel 2,010 dengan signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yaitu Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Asieko Tehnik Surabaya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Derajat pengambilan untuk Uji F yaitu F hitung > F tabel dengan Sig sebesar 5% atau 0,05. Rumus mencari F tabel yaitu: df1 = k-1 = 4-1 = 3, df2 = n-k = 53-4 = 49. Maka nilai F tabel nya yaitu 2,79.

**Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 775,579 | 3 | 258,526 | 34,317 | ,000[b] |
| | Residual | 369,138 | 49 | 7,533 | | |
| | Total | 1144,717 | 52 | | | |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | | |

Berdasarkan perhitungan pada tabel 10 di dapatkan nilai F hitung sebesar 34,317 lebih besar dari F tabel 2,79 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya.

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,823[a] | 0,678 | 0,658 | 2,745 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | |

Nilai R2 sebesar 0,658 hal ini beraarti bahwa 0,658 (65,8%) variasi dari variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variasi 3 variabel independen yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 34,2% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

**Pembahasan**

**Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 6,712 lebih besar dari t tabel 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,000 < 0.05. Dengan hal ini hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Asieko Tehnik Surabaya” adalah terbukti kebenarannya.

Selain itu koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,300 menyatakan bahwa setiap nilai Kompensasi (X1), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,300 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

variabel X1 terhadap Y adalah positif. Tingginya Kompensasi pada setiap karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yani (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Pratama et al., (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 6,891 lebih besar dari t tabel 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,000 < 0.05. Dengan hal ini hipotesis penelitian yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asieko Tehnik Surabaya" adalah terbukti kebenarannya.

Selain itu koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,367 menyatakan bahwa setiap nilai Disiplin Kerja (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,367 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif. Tingginya Disiplin Kerja pada setiap karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dan Arifin (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Fahraini & Syarif (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

**Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 6,485 lebih besar dari t tabel 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang hasilnya lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan 0,000 < 0.05. Dengan hal ini hipotesis penelitian yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asieko Tehnik Surabaya" adalah terbukti kebenarannya.

Selain itu koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,309 menyatakan bahwa setiap nilai Motivasi Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,309 satu satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif. Tingginya Motivasi Kerja pada setiap karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sumiati et al., (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Ristiyani et al., (2024) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis menunjukkan variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung sebesar 34,317 > 2,79 dan nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

penelitian yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan" adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau R2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R2 = 0,658 yang berarti bahwa sebesar 65,8% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh dari Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data primer mengenai Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berikut simpulan yang dapat diambil:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asieko Tehnik Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa H1 diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asieko Tehnik Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa H2 diterima.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asieko Tehnik Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini H3 diterima.
4. Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asieko Tehnik Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang adil, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini H4 diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

Ariandi, R. P., Junengsih, & Saputro, A. (2023). Pengaruh Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. *Edunomika*, *08*(01), 1–10. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/11005

Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *3*(2), 184–190. https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, *5*(1), 20–30.

Faiza Amanda Putri, Sumarni Sumarni, & Dwi Kurniawan. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *3*(2), 115–135. https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2518

Herdian, P. D., Nugroho, R., & Sumiati. (2020). the Effect of Work Motivation and Spiritual Intelligence on Employee Performance With Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) As Intervening Variables. *Jmm17*, *7*(01), 1–12. https://doi.org/10.30996/jmm17.v7i01.3541

Hidayat, F. N., & Suryani, L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis (JAPB)*, *7*(1), 503–519.

Khairani, A., Mary, H., & Sari, D. P. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, *2*(1), 94–103.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396.

Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *2024*(1), 46–64. https://journal.paramadina.ac.id/

Pratama, Y. A., Yuliaty, F., & Kosasih. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bukit Raya Sekawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan*, *1*(November 2018), 1–10.

Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jarum Kudus. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, *13*(1), 104–114. https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.

Setyawati, A., & Arifin, K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PERSERODA) Di Kabupaten Tabalong*. *7*.

Sinambela, Lijan, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group. Wibowo. (2021). Manajemen kinerja (6th ed.). Rajawali Pers.

Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *3*(2), 5185–5188.

Yonathan, H., & S Barusman, M. Y. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Florindo Makmur (SB7). *ECo-Fin*, *7*(1), 261–272. https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2018

Yuningsih, N., Tikaromah, O., & Ahyar, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis Digital*, *Vol. 01*, *N*(xx), 13–25.