

The Effect Of Compensation, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Soe Konveksi Jombang Company

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Soe Konveksi Jombang

Faradillasandi^{1*}, Jojok Dwiridotjahjono²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

dillafara421@gmail.com¹, dwiridotjahjono_jojok@upnjatim.a.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The goal of this study is to find out how the Jombang Convection BUMN Company's pricing (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) affect employee performance (Y). The purpose of this type of quantitative associative research is to ascertain the relationship between two or more variables. With a sample of 47 respondents, this study's population consisted of BUMN Convection Company employees. Probability sampling employing multiple linear regression analysis methods is this method of sampling. According to the findings of research that was carried out at the Jombang Convection BUMN company, the variables of work discipline (X3), motivation (X2), and incentives (X1) all have a significant impact on employee performance (Y) of 15,963. Employee performance (Y) is not significantly affected by compensation (X1) by -1,570. Employee performance (Y) is not significantly affected by work motivation (X2) in any way, shape, or form (0.281). Additionally, employee performance (Y) is significantly influenced by work discipline (X3) by 6,384.

Keywords: Employee Performance, Motivation, and Discipline

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh penetapan harga (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) pada Perusahaan BUMN Konveksi Jombang terhadap kinerja karyawan (Y). Tujuan dari jenis penelitian asosiatif kuantitatif ini adalah untuk memastikan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan sampel sebanyak 47 responden, populasi penelitian ini terdiri dari karyawan Perusahaan BUMN Konveksi. Sampling probabilitas menggunakan metode analisis regresi linier berganda adalah metode pengambilan sampel ini. Menurut temuan penelitian yang dilakukan pada perusahaan BUMN Konveksi Jombang, variabel disiplin kerja (X3), motivasi (X2), dan insentif (X1) semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 15.963. Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi (X1) sebesar -1,570. Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja (X2) dengan cara, bentuk, dan bentuk apapun (0,281). Selain itu, kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja (X3) sebesar 6,384.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, dan Disiplin

1. Pendahuluan

Untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, setiap bisnis harus bersaing dengan yang lain. Semua strategi yang dikembangkan perusahaan harus menghasilkan hubungan yang kuat dengan pemangku kepentingan. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset pendukung perusahaan sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tentu saja, meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memerlukan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal perusahaan ketika mengelola sumber daya manusia. Salah satunya adalah bagaimana kompensasi dan peraturan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun, maka kualitas output juga

akan menurun. Bisnis harus mengubah kompensasi, meningkatkan pemantauan motivasi karyawan, dan meningkatkan disiplin kerja dalam hal ini.

karena kinerja karyawan yang lebih rendah, yang pada gilirannya menyebabkan produksi yang lebih rendah. Untuk meningkatkan kinerja, seorang pemimpin perusahaan harus menyadari pentingnya motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, bisnis harus memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang sesuai. Hal ini disebabkan karyawan akan mengalami rasa tanggung jawab atas perbuatannya sebagai akibat dari motivasi dan disiplin kerja, serta pemberian kompensasi yang memadai akan meningkatkan kepercayaan terhadap usaha sehingga dapat meningkatkan produksi.

Salah satu cara perusahaan dapat membantu pekerjanya adalah melalui kompensasi di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi ini, yang dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi. Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi karyawan. Kompensasi perusahaan ini harus solid, jujur, dan adil. Karyawan mungkin tidak puas dengan kompensasi mereka jika mereka yakin itu tidak adil, yang dapat menyebabkan karyawan yang baik keluar dari bisnis. Akibatnya, agar bisnis dapat mempertahankan karyawan yang baik, sistem kompensasi perlu diatur sedemikian rupa sehingga membuat mereka merasa dihargai dan mendorong mereka untuk tetap bersama perusahaan. Kebijakan kompensasi perusahaan bertujuan untuk lebih memotivasi karyawan untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi.

Disiplin kerja mengacu pada tindakan yang dilakukan karyawan di perusahaan, seperti mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi. Bisnis yang disiplin kerja akan memiliki keunggulan tersendiri dalam mendorong dan membantu sumber daya manusianya untuk lebih produktif. Bisnis-bisnis ini juga diharapkan berkinerja baik agar karyawannya menjadi nilai tambah bagi bisnis dan meningkatkan kualitas outputnya.

Motivasi karyawan sebenarnya berasal dari kebutuhan dan keinginan yang merupakan salah satu hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Untuk mencapai tujuannya, seorang karyawan akan bersedia melakukan banyak upaya. Dorongan ini bisa berasal dari dalam atau luar perusahaan. Seorang pekerja yang bermotivasi tinggi akan bekerja lebih efektif dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan bisnis. Jika sumber daya manusia perusahaan juga berkinerja buruk, semuanya tidak akan berjalan sesuai rencana. Sebaliknya, motivasi yang tumbuh sebagai akibat dorongan dari orang lain, seperti memenuhi kebutuhan keluarga, mendapat dukungan dari rekan atau teman, dan menerima penghargaan dari pimpinan perusahaan atau organisasi, merupakan sesuatu yang penting yang berasal dari dalam diri sendiri. Dengan kata lain, kemampuan perusahaan untuk menginspirasi pekerja bisa menjadi aset yang signifikan.

Berikut disajikan tabel rekapitulasi absensi karyawan SOE Konveksi Jombang tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel 1. Persentase Kehadiran Karyawan

Persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan ini termasuk kedalam kategori yang

| Bulan | Total Karyawan | Total Hari Kerja | Jumlah Kehadiran Seharusnya | Absensi Karyawan | Jumlah Kehadiran | Persentase Ketidakhadiran |
|----------------|----------------|------------------|-----------------------------|------------------|------------------|---------------------------|
| Juni 2022 | 47 orang | 25 Hari | 1175 Hari | 34 Orang | 1141 Hari | 2,89% |
| Juli 2022 | 47 orang | 26 Hari | 1222 Hari | 29 Orang | 1193 Hari | 2,37% |
| Agustus 2022 | 47 orang | 27 Hari | 1269 Hari | 36 Orang | 1233 Hari | 2,83% |
| September 2022 | 47 orang | 25 Hari | 1175 Hari | 43 Orang | 1132 Hari | 3,65% |

paling tinggi dibandingkan dengan 3 bulan sebelumnya, hal ini disebabkan karena berbagai faktor, seperti kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga karyawan juga kurang loyalitas terhadap perusahaan, rendahnya motivasi dan disiplin kerja yang membuat karyawan enggan menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya pada perusahaan. Semua itu adalah hal yang menjadi dasar dalam menentukan kinerja karyawan. Apabila ketidakhadiran karyawan semakin tinggi, maka akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan lain sehingga kinerja karyawan akan menurun.

2. Tinjauan Pustaka

X1 Kompensasi

Bayaran adalah apa yang dapat diperoleh perwakilan sebagai imbalan atas komitmen mereka terhadap asosiasi. (Hamali, 2018) mengungkapkan bahwa remunerasi merupakan kapabilitas yang signifikan dalam aset manusia para eksekutif. Remunerasi ini ditentukan berdasarkan penilaian pekerjaan. Estimasi remunerasi berdasarkan penilaian pekerjaan direncanakan untuk mendapatkan gaji yang mendekati kewajaran dan kesopanan untuk perwakilan. Karena jika upah ini dirasa tidak pantas dan tidak dapat dibenarkan oleh para pekerja, ini akan menjadi sumber perjuangan sosial di tempat kerja profesional.

Menurut Basu Swastha (Sunarto dan Subagyo, 2019), ada lima macam sistem kompensasi: komisi langsung, gaji langsung, gaji plus komisi, gaji plus bonus, dan gaji plus bonus plus komisi :

1. Straight Commission atau disebut juga dengan "100% intensive" adalah sistem pembayaran yang menetapkan komisi sebagai upah minimum untuk tenaga penjual atau kurir. Komisi ini biasanya didasarkan pada kesepakatan biaya pengiriman tetap atau persentase dari harga jual. Komisi Lurus juga dikenal sebagai "100% intensif." Semakin banyak penjual atau kurir yang bisa menjual atau mengirim, semakin tinggi komisinya. Jika penjualan atau pengiriman kurang dari minimum, komisi yang diperoleh juga berkurang.
2. *straight salary, straight salary* adalah sistem gaji langsung yang membayarkan gaji secara harian, mingguan, atau bulanan dalam bentuk uang.
3. Gaji plus komisi dalam metode atau sistem ini, karyawan akan menerima gaji tetap untuk jangka waktu tertentu dan komisi berdasarkan volume penjualan atau tujuan yang dicapai.
4. Dalam sistem kompensasi ini, yang dimaksud dengan "gaji plus bonus" adalah jumlah pembayaran yang telah ditentukan sebelumnya yang ditentukan oleh profitabilitas perusahaan atau total penjualan. Jika perusahaan memperoleh keuntungan yang jauh lebih besar dari yang diantisipasi, karyawan akan menerima bonus berdasarkan persentase yang telah ditentukan di samping gaji mereka.
5. Menggabungkan metode ketiga dan keempat, skema kompensasi ini terdiri dari gaji, bonus, dan komisi. Oleh karena itu, para pekerja tetap menerima bonus selain gaji dan komisi dengan tunduk pada syarat-syarat yang telah digariskan pada poin-poin sebelumnya.

X2 Motivasi Kerja

Karena motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam kegiatan tertentu, sering diartikan sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku seseorang. Arif Yusuf Hamali, 2018 dalam (Sutrisno, 2010).

(Arif Yusuf Hamali, 2018) mengutip (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007) untuk penjelasannya tentang motivasi para ahli:

1. Teori Kebutuhan Kebutuhan ini dapat dianggap sebagai kesenjangan antara apa yang sebenarnya terjadi dan dorongan yang dimiliki setiap orang. Tindakan atau perilaku karyawan akan didorong oleh kebutuhan ini.
2. Teori ERG Clayton Aldefefer (Keberadaan, Keterkaitan, Pertumbuhan) dinamai menurut tiga kebutuhan mendasar:
 - a. Sebuah Kebutuhan akan Keberadaan: Ini adalah hal-hal yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik mereka, seperti makanan, air, pakaian, gaji, kondisi kerja yang aman, dan tunjangan.
 - b. Needs for Relatedness: Mewakili kebutuhan interpersonal, khususnya kepuasan yang mereka dapatkan dari berinteraksi dengan lingkungannya.

- c. Kebutuhan untuk Pertumbuhan: Ini adalah persyaratan untuk pengembangan keterampilan. Hal ini bisa jadi terkait dengan keterampilan dan kemampuan para pekerjanya.
3. Teori Naluri Teori evolusi Charles Darwin tampaknya menjadi dasar dari teori ini. Darwin menunjukkan bahwa perilaku cerdas adalah cerminan dan insting yang diwariskan. Jadi, tidak semua perilaku dapat direncanakan sebelum terjadi dan dikendalikan oleh pikiran.
4. Hingga tahun 1998, teori penggerak belum banyak dikenal dalam bidang motivasi. Drive mengatakan bahwa motivasi ini adalah dorongan yang berguna yang membuat kita ingin keluar dari rasa sakit dan ketidakseimbangan dalam tubuh kita.
5. Kurt Lewin mengajukan teori yang dikenal dengan Field Theory. Karena lebih menekankan pada pemikiran aktual seorang karyawan daripada pada naluri atau kebiasaan, teori ini sering disebut sebagai teori lapangan.

X3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja seseorang adalah kesadaran dan kemauannya untuk mematuhi semua norma dan aturan sosial. Menurut (Hasibuan, 2017), tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai berbanding terbalik dengan tingkat kedisiplinan pegawai.

(Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
kemampuan untuk mempengaruhi tujuan karyawan dan tingkat disiplin. Tujuan yang perlu dicapai harus jelas, terdefinisi dengan baik, dan cukup menantang untuk kemampuan karyawan. Akibatnya, karyawan harus diberikan tugas dan tujuan yang sesuai dengan kemampuannya agar dapat bekerja dengan tekun dan disiplin..
2. Teladan pimpinan
Karena pemimpin berfungsi sebagai panutan bagi karyawan mereka dan dipandang demikian oleh mereka, kepemimpinan teladan memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin karyawan. Disiplin karyawan juga akan baik di bawah kepemimpinan yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Balas jasa
Kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi oleh remunerasi (gaji dan kesejahteraan), karena remunerasi akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Karyawan akan lebih disiplin jika lebih menikmati pekerjaannya. Disiplin karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Artinya, karyawan lebih disiplin saat dibayar lebih, begitu pula sebaliknya.
4. Keadilan
Praktek mendisiplinkan karyawan juga dianut oleh keadilan. Ketika keputusan tentang remunerasi (pengakuan) atau hukuman didasarkan pada keadilan, maka akan mendorong berkembangnya disiplin pegawai yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif selalu berusaha untuk bersikap adil kepada semua karyawannya. Itu juga akan menumbuhkan disiplin yang baik jika ada keadilan yang baik.
5. Waskat
Waskat, atau pengawasan terlampir, merupakan cara yang nyata dan paling efektif untuk menegakkan disiplin pegawai. Ketika ada pengawas, atasan bertanggung jawab untuk secara aktif dan langsung mengawasi prestasi kerja, moral, sikap, dan perilaku karyawannya. Waskat ini bekerja lebih baik untuk meningkatkan moral dan disiplin karyawan.
6. Sanksi hukuman
Menjaga kedisiplinan karyawan sangat bergantung pada hukuman. Sikap dan tindakan kedisiplinan karyawan akan menurun akibat sanksi yang semakin berat, yang akan meningkatkan ketakutan mereka untuk melanggar peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan seorang pelopor dalam bergerak akan mempengaruhi kedisiplinan para wakil organisasi. Pelopor yang mencoba untuk bertindak secara definitif menerapkan disiplin pada pekerja disiplin akan dihormati dan dianggap administrasi mereka oleh perwakilan mereka.

8. Hubungan kemanusiaan

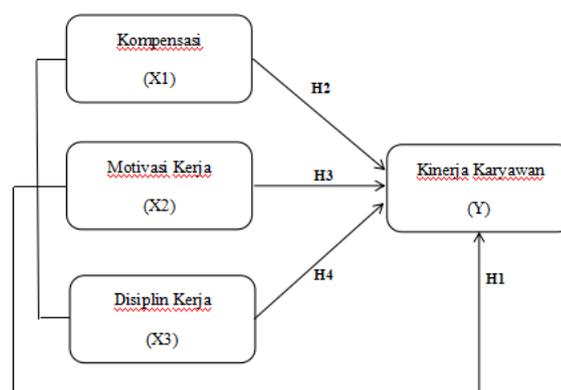
Disiplin perusahaan yang baik didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis di antara para pekerjanya. Ada hubungan vertikal dan horizontal. Lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan akan tercipta dengan membina hubungan interpersonal yang sehat. Hal ini akan menginspirasi perusahaan untuk menjaga disiplin yang baik. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai akan terlaksana jika hubungan interpersonal organisasi juga terjaga dengan baik.

Y Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2017), indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Menurut (Sugianti, 2017), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya.:

- Pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan.
- Kuantitas, atau jumlah yang dihasilkan, diukur dalam satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang dilakukan.
- Dari sudut pandang koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk operasi lain, ketepatan waktu mengacu pada jumlah aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.
- Efektivitas sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- Kemandirian mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi kerja tanpa memerlukan dukungan, arahan, atau pengawasan di masa yang akan datang.

Model Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Bedasarkan model hipotesis yang ada, maka hipotesis dalam penelitian kali ini adalah :

H1 : Variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y).

H4 : Variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Metode Penelitian

Jenis dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan jenis data yang ada saat ini, penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yang mengambil pendekatan kuantitatif. Hal ini mencari pengaruh atau hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, khususnya antara variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent). Penelitian dilakukan pada perusahaan SOE Konveksi yang terletak di Jln. Sawunggaling Gg.05, Mojoanyar, Kec. Bareng, Kab. Jombang.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kali ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada perusahaan SOE Konveksi yang berjumlah 47 Karyawan. Dan seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian yang merupakan seluruh karyawan Perusahaan SOE Konveksi.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian kali ini yakni menggunakan angket atau kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan untuk mengumpulkan informasi mengenai karyawan. Serta menggunakan metode dokumentasi dan observasi untuk mendukung informasi penelitian.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Data hasil jawaban responden melalui kuesioner dapat cermati pada tabel sebagai berikut :

a) Kompensasi (X1)

Distribusi frekuensi variabel Kompensasi (X1) disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

| Pernyataan | Skor | | | | |
|---|------|-----|-----|-----|-----|
| | SS | S | N | TS | STS |
| Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari | 0 | 26 | 9 | 12 | 0 |
| Presentase | 0% | 55% | 19% | 26% | 0% |
| Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 0 | 6 | 14 | 27 | 0 |
| Presentase | 0% | 13% | 30% | 57% | 0% |
| Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan | 0 | 29 | 18 | 0 | 0 |
| Presentase | 0% | 62% | 38% | 0% | 0% |
| Perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada karyawan | 29 | 18 | 0 | 0 | 0 |
| Presentase | 62% | 38% | 0% | 0% | 0% |
| Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai cara kerja yang baik | 0 | 21 | 17 | 9 | 0 |
| Presentase | 0% | 45% | 36% | 19% | 0% |

Tabel 2 menyatakan pernyataan pertama, diketahui bahwa terdapat 26 responden atau sebanyak 55% dari 47 karyawan menyatakan "Setuju" bahwa karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pernyataan kedua, diketahui bahwa terdapat 27 responden atau sekitar 57% dari 47 karyawan menyatakan "Tidak Setuju" bahwa karyawan menerima sejumlah gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pernyataan ketiga, diketahui bahwa terdapat 29 responden atau sekitar 62% dari 47 karyawan menyatakan "Setuju" bahwa karyawan memberikan tunjangan kesehatan pada karyawan.

Pernyataan keempat, diketahui bahwa terdapat 29 responden atau sekitar 62% dari 47 karyawan menyatakan "Sangat Setuju" bahwa perusahaan memberikan tunjangan hari raya pada karyawan.

Pernyataan kelima, diketahui bahwa terdapat 21 responden atau sekitar 45% dari 47 karyawan menyatakan "setuju" bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai tata cara kerja yang baik.

b) Motivasi Kerja (X2)

Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (X2) disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Pernyataan | Skor | | | | |
|---|------|-----|-----|-----|-----|
| | SS | S | N | TS | STS |
| Saya menjalin hubungan baik dan saling mendukung antar rekan kerja | 13 | 30 | 4 | 0 | 0 |
| Presentase | 28% | 64% | 9% | 0% | 0% |
| Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja | 19 | 23 | 5 | 0 | 0 |
| Presentase | 40% | 49% | 11% | 0% | 0% |
| Saya lebih menikmati saat bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri | 8 | 17 | 22 | 0 | 0 |
| Presentase | 17% | 36% | 47% | 0% | 0% |
| Perusahaan memberikan penghargaan atau hadiah terhadap karyawan berprestasi dan memiliki kinerja baik | 0 | 0 | 16 | 26 | 5 |
| Presentase | 0% | 0% | 34% | 55% | 11% |

Tabel 3 menyatakan pernyataan pertama, diketahui bahwa terdapat 30 responden atau sebanyak 64% dari 47 karyawan yang menyatakan "setuju" bahwa karyawan merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.

Pernyataan kedua, diketahui bahwa terdapat 23 responden atau sebanyak 49% dari 47 karyawan yang menyatakan "Setuju" bahwa mereka menjalin hubungan yang baik dan saling mendukung antar rekan kerja pada lingkungan perusahaan.

Pernyataan ketiga, diketahui bahwa terdapat 22 responden atau sebanyak 47% dari 47 karyawan yang menyatakan "Netral" bahwa mereka lebih menikmati bekerjasama dengan orang lain, dari pada bekerja sendiri.

Pernyataan keempat, diketahui bahwa terdapat 26 responden atau sebanyak 55% dari 47 karyawan yang menyatakan "Netral" bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja cukup baik.

c) Disiplin Kerja (X3)

Distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X3) disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X3)

| Pernyataan | Skor | | | | |
|--|------|-----|----|----|-----|
| | SS | S | N | TS | STS |
| Saya hadir tepat waktu pada saat bekerja | 31 | 16 | 0 | 0 | 0 |
| Presentase | 66% | 34% | 0% | 0% | 0% |
| Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu | 34 | 13 | 0 | 0 | 0 |
| Presentase | 72% | 28% | 0% | 0% | 0% |

| | | | | | |
|---|-----|-----|----|----|----|
| Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 33 | 13 | 1 | 0 | 0 |
| Presentase | 70% | 28% | 2% | 0% | 0% |
| Saya berperilaku dan beretika baik selama berada di tempat kerja | 36 | 10 | 1 | 0 | 0 |
| Presentase | 77% | 21% | 2% | 0% | 0% |
| Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan | 37 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| Presentase | 79% | 21% | 0% | 0% | 0% |

Tabel 4 menyatakan pernyataan pertama, diketahui bahwa terdapat 31 responden atau sebanyak 66% dari 47 karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka hadir tepat waktu pada saat bekerja.

Pernyataan kedua, diketahui bahwa terdapat 34 responden atau sekitar 72% dari 47 karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu.

Pernyataan ketiga, diketahui bahwa terdapat 33 responden atau sebanyak 70% dari 47 karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur dan peraturan yang dimiliki perusahaan.

Pernyataan keempat, diketahui bahwa terdapat 36 responden atau sekitar 77% dari 47 karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka berperilaku dan beretika baik selama berada pada lingkungan kerja.

Pernyataan kelima, diketahui bahwa terdapat 37 responden atau sekitar 79% dari 47 karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d) Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | Skor | | | | |
|--|------|-----|----|----|-----|
| | SS | S | N | TS | STS |
| Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat saya capai dengan baik | 27 | 19 | 1 | 0 | 0 |
| Presentase | 57% | 40% | 2% | 0% | 0% |
| Tingkat volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan | 32 | 14 | 1 | 0 | 0 |
| Presentase | 68% | 30% | 2% | 0% | 0% |
| Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu | 32 | 14 | 1 | 0 | 0 |
| Presentase | 68% | 30% | 2% | 0% | 0% |
| Saya mampu melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja atau tim kerja lainnya | 21 | 26 | 0 | 0 | 0 |
| Presentase | 45% | 55% | 0% | 0% | 0% |

Tabel 5 menyatakan pernyataan pertama, diketahui bahwa terdapat 27 responden atau sebanyak 57% dari 47 karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka dapat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pernyataan kedua, diketahui bahwa terdapat 32 responden atau sebanyak 68% dari 47 karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka dapat mencapai tingkat volume kerja yang sesuai dengan target perusahaan.

Pernyataan ketiga, diketahui bahwa terdapat 32 responden atau sebanyak 68% dari 47 karyawan yang menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka telah menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu.

Pernyataan keempat, diketahui bahwa terdapat 26 responden atau sebanyak 55% dari 47 karyawan yang menyatakan "Setuju" bahwa mereka mampu melaksanakan kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya.

Hasil Analisis Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis linier berganda diperoleh hasil seperti tabel dibawah :

Tabel 6. Hasil Perhitungan Analisis Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 5.864 | 3.326 | | 1.763 | .085 | | |
| | X1 | -.130 | .083 | -.168 | -1.570 | .124 | .964 | 1.038 |
| | X2 | .028 | .099 | .030 | .281 | .780 | .987 | 1.014 |
| | X3 | .606 | .095 | .680 | 6.384 | .000 | .970 | 1.031 |

a. Dependent Variable: Y

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,864 + 0,130 X1 + 0,028 X2 + 0,606 X3$$

- Nilai Konstanta = 5,864
Nilai konstanta yang dihasilkan adalah 5,864. artinya apabila skor variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0 (Nol), maka skor kinerja karyawan (Y) SOE Konveksi Jombang akan selalu meningkat sebesar 5,864.
- Koefisien regresi dari variabel X1 (Kompensasi) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai koefisien kompensasi (β_1) sebesar -0,130. artinya, jika variabel kompensasi (X1) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan skor kinerja karyawan (Y) SOE Konveksi Jombang berkurang sebesar -0,130.
- Koefisien regresi dari variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai koefisien kompensasi (β_2) sebesar 0,026. artinya, jika variabel motivasi kerja (X2) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan skor kinerja karyawan (Y) SOE Konveksi Jombang meningkat sebesar 0,026.
- Koefisien regresi dari variabel X3 (Disiplin Kerja) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai koefisien kompensasi (β_3) sebesar 0,606. artinya, jika variabel disiplin kerja (X3) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan skor kinerja karyawan (Y) SOE Konveksi Jombang meningkat sebesar 0,606.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T

Hipotesis yang berusaha menunjukkan pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan menggunakan uji T. H0 ditolak pada taraf signifikansi 5%, menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji T variabel kompensasi (X1) diperoleh Thitung sebesar -1,570 lebih kecil dari Ttabel sebesar 2,017, dengan nilai signifikansi 0,124.

H0 diterima pada taraf signifikansi 5% yang menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji T untuk

variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh T_{hitung} sebesar 0,281 lebih kecil dari T_{tabel} sebesar 2,017.

Hasil uji T variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh T_{hitung} sebesar 6,384 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,017 dengan nilai signifikansi 0,00, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel bebas disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Jika hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($15,963 > 2,82$), maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 5%, yang menunjukkan ketiga variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3)-berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

a. Pengaruh Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji T mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil dimana kompensasi (X1) sebagai variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil dari uji F yakni memiliki nilai T_{hitung} sebesar -1,570 lebih kecil dari T_{tabel} sebesar 2,017 dengan nilai signifikansi 0,124, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%.

Dengan demikian hipotesis (H_2) bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Konveksi BUMN Jombang tidak didukung dan ditolak. Hal ini dikarenakan pihak pimpinan perusahaan memberikan sejumlah gaji yang bisa dibilang kurang memadai dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan karena kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena besaran gaji yang diperoleh menyesuaikan dengan kesulitan dan kuantitas pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Reno Bagus Samodro, 2021) yang menyatakan bahwa variabel bebas kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji T mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil dimana motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil dari uji F yakni memiliki nilai T_{hitung} sebesar 0,281 lebih kecil dari T_{tabel} sebesar 2,017 dengan nilai signifikansi 0,780, maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5%.

Dengan demikian maka hipotesis (H_3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) perusahaan SOE Konveksi Jombang tidak terbukti dan ditolak. Hal ini dikarenakan pimpinan pada perusahaan tidak memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang memiliki disiplin dan hasil kerja yang baik, oleh karena itu hal ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menjadi kurang maksimal.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yayan Januari, 2019) yang menyatakan bahwa variabel bebas motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

c. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Konveksi BUMN Jombang, ditunjukkan dengan hasil uji T mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak pada taraf signifikansi 5% bila T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} sebesar 6,384 dan signifikansi 0,00.

Dengan demikian maka hipotesis (H_4) dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) perusahaan SOE Konveksi Jombang terbukti dan diterima. Hal ini dikarenakan pimpinan pada perusahaan menerapkan peraturan yang ketat mengenai absensi kehadiran karyawan dan target penyelesaian pekerjaan yang membuat karyawan terbiasa dengan kedisiplinan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurindah Dwi antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat dan Jojok Dwiridotjahjono (2021) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono" yang menunjukkan variabel bebas disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan T_{hitung} sebesar 2,312 dan T_{tabel} sebesar 1,998.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Jasman Saripuddin Hasbuan dan (Beby Silvy, 2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan T_{hitung} masing-masing sebesar 4,267 dan T_{tabel} sebesar 2,021.

d. Pengaruh Simultan Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui dari hasil uji F perhitungan uji hipotesis bahwa variabel bebas yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di perusahaan BUMN Konveksi Jombang. Hasil mengurangkan F_{hitung} (15,963) dari F_{tabel} (2,82) membuktikan hal ini. Dengan signifikansi 0,000 maka H_0 iditerima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai (Y) secara simultan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Akibatnya, dapat dilihat bahwa kompensasi perusahaan, motivasi karyawan, dan etos kerja semua perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Nurindah Dwiantika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, dan Jojok Dwiridotjahjono, 2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Gula PTPN X Kertosono". Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Allysa Edwina Yuwanda dan Rusdi Hidayat Nugroho (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut" yang menunjukan variabel motivasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni F_{hitung} sebesar 73,059 dan F_{tabel} sebesar 2,68.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji T) pada variabel kompensasi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga menjadi tidak terbukti.

Hal tersebut dikarenakan perusahaan memberikan sejumlah gaji yang bisa terbilang kurang dan tidak bisa digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan dikarenakan jumlah gaji yang diperoleh menyesuaikan dengan kesulitan dan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga kompensasi tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji T) pada variabel motivasi kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga menjadi tidak terbukti.

Hal ini dikarenakan pimpinan pada perusahaan tidak memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang memiliki disiplin dan hasil kerja yang baik, oleh karena itu hal ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menjadi kurang maksimal.

4. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (Uji T) pada variabel disiplin kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan SOE Konveksi Jombang. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga terbukti.

Hal ini dikarenakan pimpinan pada perusahaan menerapkan peraturan yang ketat mengenai absensi kehadiran karyawan dan target penyelesaian pekerjaan yang membuat karyawan terbiasa dengan kedisiplinan.

Saran

Setelah mempelajari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat rekomendasi yang dapat ditindak lanjuti, baik untuk kemaajuan ilmu pengetahuan maupun bagi peneliti yang akan datang, khususnya yang berminat pada bidang sumber daya manusia maupun untuk kepentingan praktis :

a) Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel maupun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian sejenis dapat dijangkau dengan lebih rinci dan lebih luas.
2. Penelitian perlu tidak hanya dilakukan pada perusahaan SOE Konveksi Jombang sebagai usaha mikro kecil menengah (UMKM) namun juga pada UMKM lainnya, dikarenakan terdapat perbedaan prioritas dan juga budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perbedaan hasil penelitian.

b) Bagi Praktisi

Perusahaan perlu mengkaji dengan baik mengenai kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sehingga karyawan memiliki komitmen dan hasil kinerja yang baik dalam mengabdikan pada perusahaan sehingga produk yang dihasilkan akan lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Antika, Nurindah Dwi, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jajok Dwiridotjahjono. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kencono. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur*. P-ISSN 2088-9372, E-ISSN 2527-8991.
- Arfinasari, Hani D., Prabowo B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. 4(6). P-ISSN 2656-274 E-ISSN 2656-4691.
- Arzia, Gadis. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (Covid-19). *Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur : Surabaya*.
- Fariski, Salman., Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* E-ISSN 2548-9585.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Noida, India : Pearson India.
- Sunarto dan Subagyo. (2019). *Modul Ajar Kewirausahaan*. Magetan : Poltekkes Kemenkes Surabaya.
- Yanuari, Yayan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas As-Syafi'iyah* E-ISSN 2623-0089.
- Yuwanda, Allysa E., Nugroho, Rusdi H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. P-ISSN 2797-4154 E-ISSN 2087-2402.