

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry

Jumisar¹, Seno Aji²

Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis, Universitas Adiwangsa Jambi

Email: Jumisardesy@gmail.com, senoaiart@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 50 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi.

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

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan performa terbaik, karena selain mengenai masalah keterampilan dan keahlian manajemen SDM juga berkewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan untuk bisa berkontribusi bagi pencapaian kinerja perusahaan. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada perkembangan perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan diindikasikan dengan terjadinya peningkatan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu sumber daya paling penting karena manusia berfungsi sebagai pusat semua prosedur yang digunakan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen yang baik diperlukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya ini guna mencapai tujuan perusahaan. Memiliki tenaga kerja yang unggul dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kinerja mereka akan membentuk karyawan yang berkompeten. Dengan kata lain, jika karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, mereka akan lebih baik dalam bekerja. Jika mereka merasa puas dengan kompensasi yang diterima, mereka juga akan lebih baik dalam bekerja. (Firmansyah, 2023)¹ juga mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat kepada pegawai akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai, perusahaan hendaknya memperhatikan hak dan kewajiban pegawai. Perusahaan memiliki hak untuk menerapkan standar operasional prosedur kepada pegawai sesuai dengan fungsi dan tingkatannya masing-masing, dan perusahaan juga wajib memberikan imbalan kepada pegawainya secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya.

disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai targetnya. Kurangnya disiplin akan menyebabkan pekerjaan tidak siap tepat waktu dan mengurangi kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan mengurangi keuntungan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menetapkan etika kerja yang mengarahkan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi. Disiplin kerja bukan hanya tentang ketaatan tetapi juga tentang keteraturan dan penegakan etika kerja yang baik. (Firmansyah, 2023) menyebutkan bahwa disiplin merupakan jantung dari

¹ Firmansyah, D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Fungsi dan peranan SDM perusahaan kompetensi strategis di industri 4.0.*

hubungan industrial yang sehat. Promosi dan pemeliharaan disiplin karyawan sangat penting untuk kelancaran fungsi organisasi. Tindakan disipliner juga dapat membantu karyawan menjadi lebih efektif karena tindakan satu orang dapat memengaruhi orang lain dalam grup.

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berperilaku. (Baharuddin & Fattah, 2023) menyatakan bahwa pemahaman karyawan tentang nalar, motivasi, dan harga diri akan meningkat jika mereka menerima pemahaman yang lebih baik tentang apa yang dibutuhkan dari mereka dan menerima dukungan untuk berkontribusi secara efektif terhadap organisasi. Motivasi berkaitan dengan intensitas dan disiplin perilaku seseorang menuju tujuan tertentu. Untuk memotivasi seseorang bekerja, baik individu maupun kelompok, diperlukan seni dalam memahami motivasi setiap individu. Kata "motivasi" mengacu pada berbagai tujuan yang dimiliki seseorang, pilihan rencana, dan upaya mengubah perilaku. Selain itu, nilai-nilai etos kerja mendorong karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaan mereka. (Baharuddin & Fattah, 2023)² menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang menunjukkan kekuatan, jalan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki latar belakang yang berbeda. Dalam hal ini, organisasi harus memahami rencana mereka, bakat dan keterampilan, serta kebutuhan dan harapan karyawan. Perusahaan yang memahami kebutuhan karyawan akan lebih mudah mempekerjakan karyawan ke posisi yang tepat untuk menjaga mereka termotivasi. Pembangunan kebijakan organisasi dan operasi yang efektif memerlukan pemahaman tentang kebutuhan karyawan ini..

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan juga sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama triode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Saat ini , PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry (PT.LPPPI) memiliki fasilitas produksi yaitu di Tebing Tinggi, Provinsi Jambi. Berikut adalah tabel perkembangan hasil produksi tissue PT.Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry:

Tabel 1.1 : Perkembangan Hasil Produksi PT Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry Bagian Produksi Tissue Tahun 2018-2022.

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Presentasi Realisasi (%)
2018	1.200.100	1.200.000	99,9%
2019	1.200.100	950.000	79,16%
2020	1.200.100	1.000.000	83,32%
2021	1.200.100	1.000.100	83,33%
2022	1.200.100	1.200.000	100%
Rata-rata			89,16%

Sumber Data : PT.Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perkembangan hasil produksi bagian tissue PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry dari tahun 2018-2022. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada beberapa tahun, target produksi tidak tercapai. Berikut adalah rincian pencapaian produksi per tahun

² Baharuddin, B., & Fattah, M. N. (2023). The effect of compensation and discipline on performance through employee work motivation at the DPRD Secretariat in Soppeng Regency. *1287–1295*.
<https://doi.org/10.46254/au01.20220294>

1. Pada tahun 2018 realisasi produksi mencapai 1.200.000 ton, yang berarti 99,9% dari target berhasil dicapai
2. Pada tahun 2019 produksi turun menjadi 950.000 ton, dengan tingkat pencapaian hanya 79,16 % dari target.
3. Pada tahun 2020 realisasi produksi menjadi 1.000.000 ton, mencapai 83,32 % dari target.
4. Pada tahun 2021 produksi meningkat sedikit dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 1.000.100 ton, dengan pencapaian sebesar 83,33 %.
5. Pada tahun 2022. Realisasi produksi kembali mencapai angka 1.200.100 ton, sehingga tingkat pencapaiannya adalah 100%.

Rata-rata realisasi produksi selama lima tahun ini adalah 89,16%, menunjukkan bahwa perkembangan produksi adalah berfluktuatif, artinya produksi mencapai target (realisasi) dan ada yang tidak mencapai target. Dari data tersebut, terlihat bahwa tingkat pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2018 dan 2022, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2019.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry”.

1. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas mak penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Secara Parsial apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry ?
2. Secara Parsial apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry ?
3. Secara Parsial apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry ?
4. Secara Simultan apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry ?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry
4. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry

3. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi penulis
Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan khususnya pada pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi pembaca
Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/ yang ingin melakukan penelitian serupa ataupun penelitian sekanjutnya yang sesuai dengan fokus penelitian khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
- 3) Bagi perusahaan
Manfaat peneltitian ini bagi perusahaan seperti pemilik perusahaan, manajer, maupun karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pada hal-hal yang terkait dengan pengambilan keputusan dan pengelolaan perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Lontar Papyrus Pulp PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry (PT LPPPI)

2. Populasi dan Sampel

1) Populasi

dalam penelitian ini populasi penelitian adalah karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry pada bagian produksi.

2) Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampling yang digunakan berupa non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama pada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Teknik yang digunakan adalah purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi tissue PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry kecamatan tebing tinggi sebanyak 50 orang.

3. Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yakni data primer dan data sekunder.

4. Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara terstruktur, analisis dokumen, dan tujauan literature. Pada penelitian ini digunakan metode pengumpul data sebagai berikut :

- Observasi
- Wawancara
- Kuisisioner
- Studi pustaka

B. Kerangka Teori

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. (Hasibuan, 2020)³

- 1) Asas: Adil dan layak sesuai undang-undang, memperhatikan jenis pekerjaan, tanggung jawab, risiko, dan prestasi kerja.
- 2) Faktor Pengaruh: Termasuk penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, serikat buruh, produktivitas, biaya hidup, jabatan, pendidikan, dan kondisi ekonomi nasional.
- 3) Indikator:
 - Langsung: Gaji, upah, bonus, dan insentif.
 - Tidak langsung: Kondisi kerja dan fasilitas pendukung lainnya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mematuhi peraturan perusahaan.

1) Macam-macam Disiplin:

- Retributif (hukuman), Korektif (perbaikan perilaku), Individual (perlindungan hak), dan Utilitarian (fokus pada manfaat tindakan).
- Faktor Pengaruh: Kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan tertulis, tindakan tegas, pengawasan, dan perhatian terhadap karyawan.

- 2) Indikator: Kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, kewaspadaan, dan etika kerja.

3. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk mendorong semangat kerja guna mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2008)⁴.

- 1) Tujuan: Meningkatkan produktivitas, disiplin, kreativitas, loyalitas, dan hubungan kerja yang baik.

³ Hasibuan, S. P. (2020). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas (revisi)*. PT. Bumi Aksara.

⁴ Hasibuan, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.

- 2) Model:
 - Tradisional (insentif materi), Hubungan Manusia (kepuasan sosial), Sumber Daya Manusia (motivasi kompleks).
 - 3) Indikator: Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas, prestasi kerja, dan pengakuan atasan.
4. Kinerja Karyawan
Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan sesuai standar perusahaan.
- 1) Faktor Pengaruh: Kemampuan, motivasi, dukungan, keberadaan pekerjaan, dan kecintaan terhadap pekerjaan.
 - 2) Pengukuran Kinerja: Meliputi kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.
 - 3) Indikator: Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

C. Temuan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian
Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas:
 - 1) Uji Validitas: Menggunakan korelasi Pearson dengan r-tabel sebesar 0,2787. Semua instrumen dalam variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan memiliki r-hitung > r-tabel, sehingga valid.
 - 2) Uji Reliabilitas: Menggunakan Cronbach's Alpha. Semua variabel memiliki nilai di atas 0,60 (reliabel).
2. Hasil Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas:⁵

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49428135
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.056
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Data residual berdistribusi normal dengan nilai Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig sebesar 0,200 (>0,05).

- 2) Uji Heteroskedastisitas:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.108	1.403		.077	.939
	X1	-.049	.058	-.128	-.837	.407
	X2	-.077	.061	-.208	-1.252	.217
	X3	.179	.064	.502	2.781	.008

a. Dependent Variable: ABS_RES

⁵ Data diolah menggunakan SPSS 26

Variabel Motivasi (X3) memiliki pengaruh signifikan ($p < 0,05$), sementara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak signifikan.

3) Uji Multikolinieritas:

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.795	1.258
	X2	.673	1.487
	X3	.568	1.760

a. Dependent Variable: Y1

Tidak ada masalah multikolinieritas karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

3. Analisis Data

1) Regresi Linier Berganda:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,995	2,622		1,142	,259
	Kompensasi	,253	,108	,239	2,330	,024
	Disiplin Kerja	-,076	,115	-,074	-,661	,512
	Motivasi Kerja	,681	,120	,686	5,657	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Persamaan regresi:

$$Y = 2,995 + 0,253X_1 - 0,076X_2 + 0,681X_3 + e$$

- Kompensasi (X1): Pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. = 0,024).
- Disiplin Kerja (X2): Tidak signifikan (Sig. = 0,512).
- Motivasi Kerja (X3): Pengaruh positif signifikan terbesar (Sig. = 0,000).

2) Koefisien Determinasi (R²):

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.590	1.542

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil dari tabel koefisien determinasi adalah sebesar 0,615 menunjukkan bahwa 61,5% variasi dalam Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel bebas.

4. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial):

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.995	2.622		1.142	.259
	X1	.253	.108	.239	2.330	.024
	X2	-.076	.115	-.074	-.661	.512
	X3	.681	.120	.686	5.657	.000

a. Dependent Variable: Y1

- Kompensasi (X1): Berpengaruh signifikan (Sig. = 0,024).
- Disiplin Kerja (X2): Tidak berpengaruh signifikan (Sig. = 0,512).
- Motivasi Kerja (X3): Berpengaruh signifikan (Sig. = 0,000).

2) Uji F (Simultan):

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,089	3	58,363	24,538	,000 ^b
	Residual	109,411	46	2,378		
	Total	284,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

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

Semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. = 0,000).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan
 - Kompensasi memiliki pengaruh positif moderat, yang berarti jika Kompensasi meningkat Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,253 unit.
 - Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji t., diketahui nilai sig sebesar 0,024 dimana nilai sig < 0,05 atau 0,024 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.LPPPI.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan
 - Disiplin Kerja memiliki pengaruh negatif yang sangat kecil terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti jika Disiplin Kerja meningkat, Kinerja Karyawan akan sedikit menurun. Namun, pengaruhnya relatif kecil (hanya -0,076).
 - Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai sig sebesar 0,512 dimana nilai sig > 0,05 atau 0,512 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.LPPPI.
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan
 - Motivasi memiliki pengaruh positif yang cukup besar, yaitu 0,681. Setiap peningkatan dalam Motivasi memberikan dampak terbesar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Kompensasi dan Disiplin Kerja.
 - Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.LPPPI.
4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan
 - Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, diperoleh nilai R Square sebesar 0,615. Hal ini menunjukkan bahwa 61.5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi. Sementara itu, 38,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
 - Berdasarkan uji f, diketahui nilai f hitung sebesar 24,538 dimana nilai f hitung lebih besar dari F tabel (df1=3, df2=46, a=0,05) sebesar 2,81 atau 24,538 > 2,77 selain itu diketahui nilai sig sebesar <0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. LPPPI.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan. Maka hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara Parsial variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry.
- 2) Secara Parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry.
- 3) Secara Simultan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry.
- 4) Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, dimana nilai r square adalah adalah 0,615 atau 61.5%

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas maka dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut :

1) Untuk Perusahaan

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

2) Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat direalisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel - variabel lain yang juga mungkin berperan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Baharuddin, B., & Fattah, M. N. (2023). *The Effect of Compensation and Discipline on Performance Through Employee Work Motivation at the DPRD Secretariat in Soppeng Regency*. 1287–1295. <https://doi.org/10.46254/au01.20220294>
- [2] Firmansyah, D. (2023). No Title. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Fungsi Dan Persanan SDM Perusahaan Kompetensi Strategis Di Industri 4.0*, 245.
- [3] Hasibuan. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 132). PT. Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 153–175). bumi aksara.