

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MUSTIKA CITRA RASA

Alifian Dinar Azmy
Alifian.danar29@gmail.com
Asmara Indahingwati

ABSTRACT

The research aimed to find out how big the effect of compensation, motivation and work discipline on employees performance of PT. Mustika Citra Rasa. The research was descriptive quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. Furthermore, the data were primary. Additionally, there were 65 respondents of employee who worked in production division, at PT. Mustika Citra Rasa (Holland Bakery), kertajaya branch, surabaya. While, the independent variables were namely, compensation, motivation and work discipline. Meanwhile, the dependent variable was employee performances. In addition, the testing instrument used validity and reliability test. Besides, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 21. The research result concluded compensation had positive and significant effect on employees performance of PT. Mustika Citra Rasa. Likewise, motivation had positive and significant effect on employees performance of PT. Mustika Citra Rasa, work discipline had positive and significant effect on employees performance of PT. Mustika Citra Rasa

keywords: compensation, motivation, discipline, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh dan data yang dipergunakan ialah data primer dengan jumlah responden yang digunakan sejumlah 65 responden yang bekerja di PT Mustika Citra Rasa (Holland Bakery) Cabang Kertajaya Surabaya bagian produksi. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja sedangkan variabel terikatnya ialah Kinerja Karyawan. Pengujian instrumen menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan metode analisis data serta Uji Analisis Regresi Linier Berganda melalui program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa.

kata kunci : kompensasi, motivasi, disiplin, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada saat ini manusia merupakan pusat yang paling penting bagi kemajuan suatu bisnis. Manusia diuntut mempunyai determinasi tinggi terhadap daya jualnya. Perusahaan memiliki cara untuk menjaga konsistensinya agar terus bertahan menghadapi persaingan global. Perusahaan memiliki kriteria untuk para pegawainya agar terus bertahan menghadapi persaingan global diantaranya setiap karyawan diuntut memiliki kecerdasan, inovatif, produktif dan berfikir maju. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu para karyawannya. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Menurut Priansa (2014:269). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan dilihat dari hasil perwujudan asli dari bakat atau keahlian itu sendiri. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya Kompensasi

cerminan atau ukuran nilai suatu pekerjaan itu sendiri Menurut Notoatmodjo (2009:142). Ukuran besar kecilnya Kompensasi sangat lah berpengaruh kinerja karyawan di suatu perusahaan. Setiap karyawan mempunyai tujuan dan kepentingan sendiri ketika bekerja dalam perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Motivasi dilakukan kepada pimpinan maupun manajer kepada bawahannya agar dapat memaksimalkan potensi yang ada pada karyawan. Namun memotivasi seseorang pada kenyataannya tidak semudah apa yang kita bayangkan. Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan guna menciptakan karyawan berdisiplin tinggi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, tanpa diterapkan disiplin kerja sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin Kerja harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap Kinerja Karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan ke masa yang akan datang. Disiplin kerja pada dasarnya yaitu menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi para pekerja untuk menyelesaikan tugas yang telah di bebankan. Rasa tanggung jawab yang dimiliki PT Mustika Citra Rasa harus memiliki faktor pendorong untuk dapat menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan yaitu adanya pemberian kompensasi yang kurang layak dan kurang adil bagi karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan seperti tidak adanya uang lembur yang diberikan dan pemberian gaji yang telat. Pengarahan motivasi yang kurang memadai guna untuk meningkatkan Kinerja Karyawan seperti kecemburuan sosial dalam melakukan pekerjaan. Kurang Disiplin Kerja karyawan pada melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti telat saat jam kerja sudah dimulai dan absen setelah hari raya dengan alasan kumpul keluarga. Berdasarkan uraian latar pada latar belakang tersebut, rumusan masalah yang tersusun adalah sebagai berikut: (1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa? (2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa? (3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa? Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian, sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. (2) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. (3) Untuk menganalisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi ialah suatu bentuk penghargaan (*reward*) baik berbentuk uang maupun berbentuk barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi. Pembentukan sistem kompensasi yang tepat dan efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia guna membantu menarik, memberdayakan dan mempertahankan pekerja yang berbakat

Motivasi

Motivasi ialah sebuah bentuk dorongan semangat yang memiliki tujuan sebagai penggerak kemauan karyawan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2016:257), Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan upaya tinggi maupun kemampuan yang maksimal untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Disiplin Kerja

menurut Sutrisno (2014:110) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah sikap mematuhi, menghormati, menghargai serta taat terhadap tata cara peraturan serta norma-norma yang berlaku pada sebuah organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta siap menerima konsekuensi apabila melanggarnya. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah definisi dari kata *performance*, namun ada pula yang mengartikan bahwa *performance* adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja, sebenarnya kinerja memiliki arti kata yang luas, bukan hanya hasil kerja namun juga termasuk bagaimana proses dari suatu pekerjaan itu berlangsung. menurut Mohamad Mahsun (2006:25), kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan didukung juga oleh teori menurut Gibson (dalam Riani, 2012:123) Kompensasi merupakan salah satu faktor organisasi yang akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan dalam mempertimbangkan keputusan untuk bekerja dan bertahan di suatu perusahaan. Semakin baik Kompensasi yang diberikan maka Kinerja Karyawan semakin meningkat pula, karena karyawan bisa melakukan tugasnya sesuai waktu yang diberikan dan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan Naibaho *et al.*, (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Pemberian dorongan adalah sebagai salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan gairah kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai sebuah hasil yang diinginkan oleh manajemen. Motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan peningkatan kinerja yang tinggi juga.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap aturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan kinerja karyawan menurut Sutrisno (2014:87). Disiplin Kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan, agar perusahaan menjadi aman tertib, lancar, dan tujuan perusahaan tercapai. Semakin baik Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika semakin rendah Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian menurut Damara dan Indahingwati (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan. Hasil penelitian menyimpulkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan.

Kedua, Penelitian menurut Setiawan dan Indahingwati (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT FIF Surabaya Hasil penelitian menyimpulkan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Surabaya.

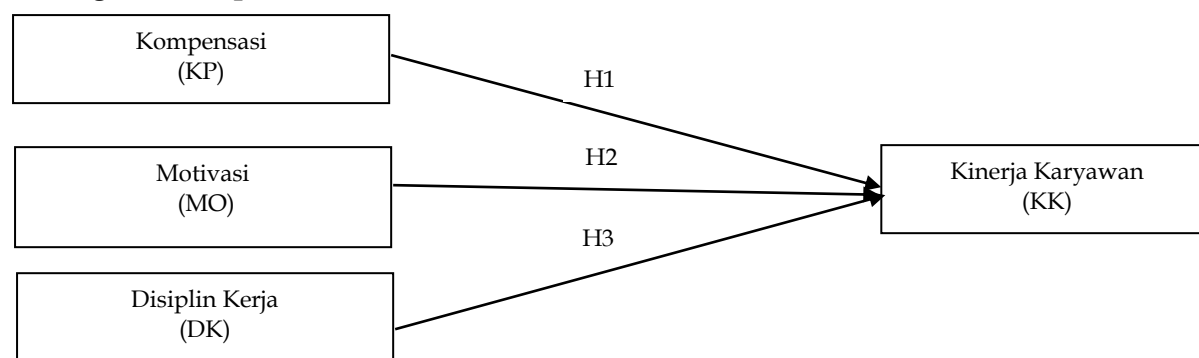
Ketiga, penelitian menurut Rohmah (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Nelongso Surabaya Variabel Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Rumah Makan Ayam Nelongso Surabaya

Keempat, penelitian menurut Ni'mah *et al.*, (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Loenpia Mbak Liem. Berdasarkan hasil analisis, Maka diketahui bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan melalui table

Kelima, penelitian menurut Mariani dan Sariyathi (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan warung minapeguyangan di Denpasar

Keenam, penelitian Sihombing (2016). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming Pemantang siantar. Hasil Penelitian ini bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café kopi massa koktong lim ming pemantangsiantar

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dilihat dari gambar diatas terdapat tiga variabel independen dan terdapat satu variabel dependen: (1) Variabel Independen (variabel bebas), Adalah variabel yang mempengaruhi adanya perubahan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen pada penelitian ini yaitu: Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja. (2) Variabel Dependen (variabel terikat), Adalah variabel yang dipengaruhi akibat atas variabel independen (variabel terikat). Variabel dependen pada penelitian ini adalah: Kinerja Karyawan.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka dari itu rumusan masalah biasanya disusun dalam wujud pertanyaan. Hipotesis akan di uji kebenarannya dengan menggunakan data yang berguna untuk memberikan kebenaran dari pada hipotesis. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan teoritis diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

(H₁) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa.
(H₂) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa.
(H₃) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Objek Penelitian

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:2) Metode kuantitatif yaitu alat pengungkapan masalah yang terjadi sekarang berdasarkan actual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan data. Menetapkan objek penelitian merupakan hal yang sangat penting bagi suatu penelitian, seorang peneliti dapat mengambil data sebagai bentuk pembuktian atau menguji hipotesis yang dikembangkannya dengan meneliti seluruh populasi yang telah diamati. Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini berjumlah 65 karyawan bagian produksi PT Mustika Citra Rasa.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini dilakukan penarikan sampel karena penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh dari penelitian sendiri, yang berasal dari obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling yaitu mengambil sampel dengan menggunakan metode simple random *sampling* (sampel acak sederhana) yaitu memberikan kesempatan yang sama bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel tanpa melihat pendidikan, jenis kelamin, suku ras dan masa kerja. Penelitian ini penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat dan benar. Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden, seperti penyebaran Kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya lalu diolah menjadi sebuah data Sugiyono (2017:192), peneliti memiliki dua sumber data yang diperoleh yaitu antara lain: (1) Data Primer, Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. (2) Data Sekunder, data sekunder yaitu Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian berupa data mengenai sejarah singkat, budaya serta visi dan misi dalam perusahaan, struktur organisasi yang ada di PT Mustika Citra Rasa.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan Studi Lapangan (*field research*) menurut Sugiyono (2014:142) yaitu dengan suatu metode penelitian dengan mengadakan penelitian langsung pada obyek penelitian. Penelitian lapangan ini menggunakan Metode Kuesioner seperti

sebagai berikut: (1) *Observasi* yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian. (2) *Interview* yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan interview langsung dengan pimpinan atau pihak-pihak yang berwenang memberikan keterangan yang ada pada obyek penelitian. *Kuesioner* adalah teknik pengumpulan data melalui menyebarkan angket pada sejumlah responden. Penggunaan kuesioner dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif,

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:27). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (KP), Motivasi (MO), Disiplin Kerja (DK). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK).

Kompensasi (KP)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dan dipersembahkan kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010:83) Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dengan usaha seseorang dalam bekerja.

Motivasi (MO)

Motivasi adalah sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2017:145), Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu menurut Sutrisno (2014: 110) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. kinerja adalah definisi dari kata *performance*, namun ada pula yang mengartikan bahwa *performance* adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja, sebenarnya kinerja memiliki arti kata yang luas, bukan hanya hasil kerja namun juga termasuk bagaimana proses dari suatu pekerjaan itu berlangsung

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan

menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r produk moment.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih dari 60% atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel menurut Ghozali (2013:42).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus multiple regresinya Menurut Arikunto (2009:289), ialah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 MO + \beta_3 DK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat variance inflasione factor (VIF) dan nilai tolerance dari hasil analisis dengan menggunakan program *software* SPSS. Apabila nilai VIF lebih dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedstisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residul dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut heterokedstisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik terbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas. (2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness Off Fit*)

Uji Kelayakan Model menurut Sugiyono (2014:192) dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian adalah antara lain sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05, menunjukkan variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja tidak layak untuk digunakan model peneltian. (2) Jika nilai signifikansi Uji F < 0,05, menunjukkan variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja layak untuk digunakan dalam model penelitian.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) untuk mengetahui melalui SPSS v.22 dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. (b) Jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen menurut Ghazali (2011:98). Uji t digunakan untuk memberikan bukti kebenaran analisis secara parsial, dilakukan dengan menggunakan uji t yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel, untuk melakukan uji t ada beberapa tahap, sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan Uji t $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak menunjukkan variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja masing-masing tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (2) Jika nilai signifikan Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak yang menunjukkan variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan tersebut di nyatakan valid atau tidak. Mengetahui uji validitas, dapat di gunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikansi lebih kecil 5% (*level of significant*) menunjukkan bahwa pernyataan pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Hasil Uji Validitas dapat di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (KP)	KP.1	0,589	0,206	0,000	Valid
	KP.2	0,708	0,206	0,000	Valid
	KP.3	0,742	0,206	0,000	Valid
	KP.4	0,691	0,206	0,000	Valid
	KP.5	0,744	0,206	0,000	Valid
Motivasi (MO)	MO.1	0,852	0,206	0,000	Valid
	MO.2	0,814	0,206	0,000	Valid
	MO.3	0,766	0,206	0,000	Valid
	MO.4	0,682	0,206	0,000	Valid
	MO.5	0,682	0,206	0,002	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,714	0,206	0,000	Valid
	DK.2	0,682	0,206	0,000	Valid
	DK.3	0,594	0,206	0,000	Valid
	DK.4	0,685	0,206	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,523	0,206	0,000	Valid
	KK.2	0,580	0,206	0,000	Valid
	KK.3	0,773	0,206	0,000	Valid
	KK.4	0,585	0,206	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Tabel 1 dapat mengungkapkan bahwa 18 item pernyataan di katakan valid dengan mengacu rumus $df = n - 2$ yang memberikan hasil bahwa $df = 65 - 2 = 63$ (0,206). Maka item pernyataan mempunyai nilai r hasil $> r$ tabel. Hal tersebut menyakan bahwa hasil uji validitas variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan seluruhnya di nyatakan valid dan bisa dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas di gunakan untuk mengukur apakah *croanch alpha* tersebut dinyatakan reliabel atau tidak dengan mengacu apabila nilai *croanch alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas di bawah ini:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Croanch Alpha	N of Items
0,743	18

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Tabel 2 diatas menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas terlihat dari nilai *croanch alpha* sebesar 0,743 yang berarti bahwa butiran pernyataan dari seluruh variabel yang hasilnya reliabel > 0,6 dan bisa di gunakan dalam penelitian selanjutnya.

Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi ini peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coeffisien		Standart coeffisien	T	sig
	B	Std error	Beta		
(contant)	3,185	1,841		1,731	0,009
KP	0,420	0,046	0,627	9,041	0,000
MO	0,446	0,072	0,428	6,170	0,000
DK	0,164	0,082	0,140	2,003	0,004

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Tabel 3 persamaan regresi yang di dapat ialah sebagai berikut:

$$Kk = 3,185 + 0,420Kp + 0,446Mt + 0,164Dk + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat di uraikan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) merupakan intersip garis regresi dengan y jika $x = 0$, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang di gunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 3,185 yang menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 0, maka Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa akan sebesar 3,185. (2) Koefisien regresi Kompensasi (b_1) akan sebesar 0,420 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan PT Mustika Citra Rasa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat Kompensasi tempat mereka bekerja akan semakin meningkat tingkat Kinerja Karyawannya dalam bekerja, dengan kata lain jika kompensasi naik 1 tingkat, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,420 dengan asumsi variabel yang lain konstan. (3) Koefisien regresi Motivasi (b_2) akan sebesar 0,446 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat motivasi tempat mereka bekerja akan semakin meningkat tingkat kinerja karyawannya dalam bekerja, dengan kata lain jika Motivasi naik 1 tingkat, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,446 dengan asumsi variabel yang lain konstan. (4) Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_3) akan sebesar 0,164 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat Disiplin Kerja tempat mereka bekerja akan semakin meningkat tingkat Kinerja Karyawannya dalam bekerja, dengan kata lain jika Disiplin Kerja naik 1 tingkat, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,164 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang telah di lakukan dan di peroleh hasil sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pendekatan Kolmogorov Smirnov

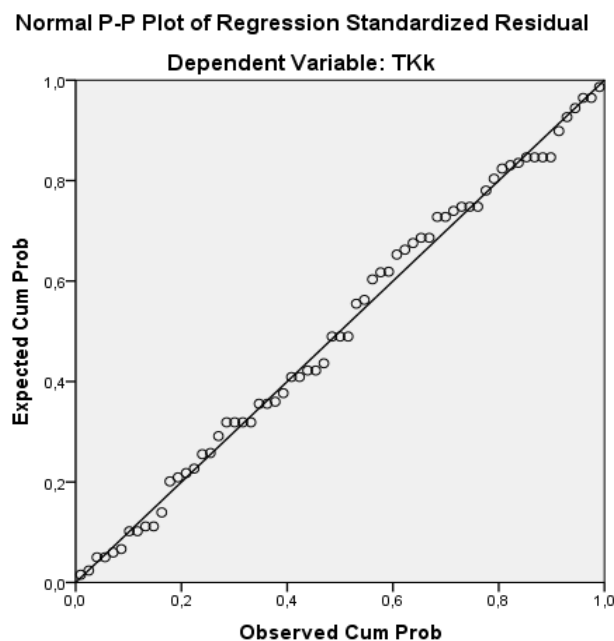
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat bantu SPSS dapat di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

Unstandardized Residual		
N		65
Normal parameters	Mean	0,0000000
	Std Deviation	0,98512914
Most Extreme Differences	Absolute	0,057
	Positive	0,043
	Negative	-0,057
Kolmogorov Smirno-Z		0,492
Asymp Sig		0,969

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Tabel 4 di ketahui bahwa besarnya nilai *asymp sig* sebesar $0,969 > 0,5$. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan maka bahwa dapat di simpulkan data tersebut berdistribusi normal dan dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya.



Gambar 2
Grafik pengujian normalitas

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Gambar 2 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* di ketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat di gunakan untuk mengetahui apakah adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Guna melihat apakah ada multikolinearitas dalam penelitian ini maka akan di lihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. (a) Apabila nilai *Tolerance* > 1 dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolinearitas. (b) Apabila nilai *Tolerance*

mendekati 1 dan $VIF < 10$ maka bebas multikolinearitas. Berikut Hasil Uji Multikolinearitas ialah sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

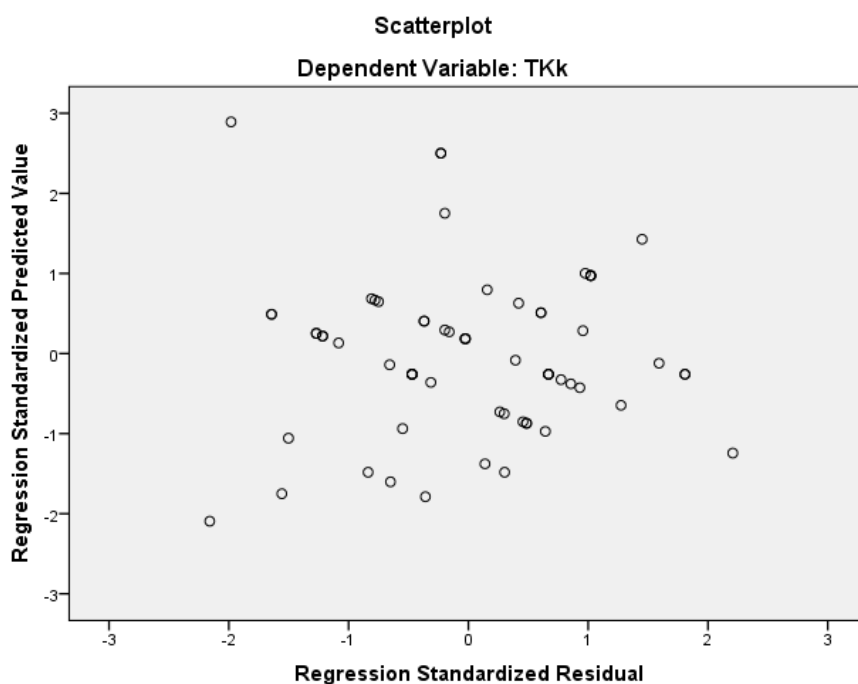
Variabel	Nilai Tolerance	Variance Factor (VIF)	Influence	Keterangan
Kompensasi	0,957	1,045		Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0,956	1,046		Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,939	1,065		Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 menyatakan bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *Variance Influence Factors* (VIF) < 10 , sehingga variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan seluruhnya dinyatakan bebas multikolinearitas dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :



Gambar 3
Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 7 bahwa hasil pengujian menggunakan gambar *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa titik pada data tersebut menyebar merata diantara nilai positif dan negatif pada sumbu Y dan dinyatakan bahwa penelitian tersebut bebas heteroskedastisitas dan bisa digunakan pada penelitian selanjutnya.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau

simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F dapat di lihat berikut ini:

Tabel 6
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	120,540	3	40,180	52,149	0,000
Residual	46,999	61	,770		
Total	167,538	64			

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Tabel 6 memperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 52,149 dengan tingkat signifikansi pada $0,000 < 0,05$ maka pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya.

Koefisien Determinasi (R^2) dan Korelasi (R)

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,848	0,719	0,706	0,87777

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Tabel 7 di ketahui bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0,719 yang menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja bersama sama terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa mempunyai pengaruh sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 71,9 = 28,1$) di pengaruhi oleh faktor lainnya. Koefisien regresi berganda di gunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Koefisien regresi berganda di tunjukan dengan (R) sebesar 0,848 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat sebesar 84,4%.

Uji Hipotesis

Uji t di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri sendiri. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha=5\%$) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coeffisien		Standart coefisien	T	Sig
	B	Std error	Beta		
(contant)	3,185	1,841		1,731	0,009
Kp	0,420	0,046	0,627	9,041	0,000
Mt	0,446	0,072	0,428	6,170	0,000
Dk	0,164	0,082	0,140	2,003	0,004

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2020

Tabel 8 menjelaskan bahwa masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Hasil Uji t untuk variabel Kompensasi mendapatkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa nilai variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil Uji t untuk variabel Motivasi mendapatkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa nilai variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. (3) Hasil Uji t untuk variabel Disiplin kerja mendapatkan nilai $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa nilai Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat di katakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, menimbulkan kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Kompensasi selalu menjadi masalah yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan atau menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, karena apabila karyawan mendapatkan Kompensasi yang di harapkan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja mereka di dalam perusahaan. Namun, apabila perusahaan kurang memberikan kompensasi yang di harapkan oleh karyawan akan secara tidak langsung akan menghambat karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Kompensasi sendiri ialah hak yang harus di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rohmah (2018) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian Motivasi yang di berikan oleh perusahaan semakin tinggi maka kinerja yang di miliki karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya, semakin rendah Motivasi maka akan semakin menurun tingkat kinerjanya. Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu daftar hadir karyawan belum menjadi jaminan kinerjanya baik, karena bisa saja saat penyelia tidak adadi tempat kerja para karyawan bermalas malasan untuk bekerja karena tidak adanya pengawasan dan pengarahan dari pimpinan. Motivasi bukanlah suatu permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan apabila karyawan kurang baik kinerjanya namun permasalahan tersebut datang dari gairah karyawan dalam bekerja yang menuntut apabila bekerja ada atasan atau pimpinan akan menjadi giat, sebaliknya apabila atasan tidak ada di tempat pekerja akan bermalas malasan. Motivasi menjadi pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Ni'mah, *et al* (2018) dan Mariani dan Sariyathi (2017) mengemukakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja yang di terapkan kepada atasan maupun bawahan harus di patuhi dan di jalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti jam operasional yang ada di PT Mustika Citra Rasa, karyawan di

wajibkan memakai seragam sesuai dengan peraturan perusahaan dan tidak meninggalkan tempat kerja dengan alasan yang tidak jelas. Disiplin Kerja yang baik dari karyawan akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang harus di perhatikan oleh karyawan PT Mustika Citra Rasa karyawan akan dengan mudah meningkatkan Kinerja Karyawan yang di terapkan berjalan dengan baik. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Sihombing (2016) yang berpendapat bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, yang telah penulis lakukan tentang pengaruh variabel independen Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa, maka simpulan yang dapat diambil sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar dalam pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya. Variabel kompensasi terbukti membawa dampak positif bagi kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar tingkat dalam pemberian motivasi terhadap karyawan maka karyawan tersebut akan bermotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka agar bisa menncapai tujuan mereka sendiri untuk masa yang akan datang. Variabel motivasi terbukti membawa dampak positif bagi kinerja karyawan. (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tegas dalam penegakan disiplin kerja maka akan semakin meningkat juga perilaku karyawan dalam bekerja. Variabel disiplin kerja terbukti membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.

SARAN

Hasil penelitian penulis pada PT Mustika Citra Rasa, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi Perusahaan, (a) PT Mustika Citra Rasa dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi terhadap peran Kompensasi agar Kinerja Karyawan jauh lebih baik lagi serta memberikan bantuan kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. (b) PT Mustika Citra Rasa dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi terhadap peran Motivasi serta memberikan dorongan semangat dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja untuk lebih giat lagi. (c) PT Mustika Citra Rasa dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi peran Disiplin Kerja karyawannya. Memberikan kondisi kerja yang nyaman dan lebih baik serta lebih taat dan patuh terhadap aturan di perusahaan. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja, prestasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, loyalitas kerja dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kinerja karyawan mencapai kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 6*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Damara, Y., dan A. Indahingwati. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 8 (3): 21-45

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi ke-7*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S. M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama*. BPFE. Yogyakarta.
- Mariani, L. M. I. dan N. K. Sariyathi. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-jurnal Manajemen Umud* 6(7): 1-23.
- Naibaho. S., L. Kawet, dan C. Kojo. 2016. Pngaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. DR. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(2): 1-12
- Ni'mah, U., Yulianeu., dan Hasiholan, B, L. 2018. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Loenpia Mbak Liem. *Journal Of management*. 3(3): 10-25
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Riani, A. L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Rohmah, D. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Nelongso Surabaya Variabel Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Rumah Makan Ayam Nelongso Surabaya. ISSN 2342-2312. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. (2(1): 1-20
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, M. A., dan A. Indahingwati. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. 7 (10): 1-17.
- Sihombing, S. P. 2016. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*. 5(2).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.