

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SALES PROMOTION GIRL PT KAENKA INTIKREASI)

Rahayu Oktania Sari

*rahayuoktanasari@gmail.com*

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of compensation, motivation and work discipline on the employees' performance (case study at Sales Promotion Girl PT Kaenka Inti kreasi). The compensation was measured by salary, incentives, benefits and facilities. Furthermore, motivation was measured by a need for achievement, power and social life. Work discipline was measured through time punctuality, company's rules, behaviour rules in works and other rules. Moreover, the employees' performance was measured by quality, quantity, time, cost suppression, supervision and relations between employees. The research type used the quantitative method. Meanwhile, the research population and samples used all the employees as sales promotion girls at PT Kaenka Intikreasi obtained 62 employees with non-probability sampling as the determination technique of sample collection. Moreover, the data analysis method of this research used multiple linear analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25.0 version. The research result showed that compensation, motivation and work discipline had a significant positive effect on the employees' performance.*

**Keywords:** *compensation, motivation, work discipline, and employees' performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi). Kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Motivasi diukur melalui kebutuhan akan berprestasi, kekuasaan dan berkehidupan sosial. Disiplin kerja diukur melalui taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan dan peraturan lainnya. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus sebagai sales promotion girl di PT Kaenka Intikreasi sebanyak 62 karyawan dengan non probability sampling sebagai teknik penentuan pengambilan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan atau organisasi untuk tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Dalam dunia perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur, tentunya sales menjadi salah satu sumber daya manusia yang penting. Sales Promotion Girl (SPG) bertugas memasarkan produk yang diciptakan oleh perusahaan dan sekaligus menjadi ujung tombak perusahaan dalam memperoleh omset. Pentingnya peran SPG dalam perusahaan, mengharuskan perusahaan dapat melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat, terutama untuk para SPG. Pengelolaan yang tepat akan berdampak pada kinerja SPG yang baik serta efisien sehingga

dapat berpengaruh baik terhadap perusahaan, selain itu akan didapatkan sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Seseorang bekerja salah satu tujuannya adalah untuk mendapatkan kompensasi sebagai bentuk timbal balik. Kompensasi yang diterima karyawan akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup serta meningkatkan kesejahteraannya. Selain itu, kompensasi yang sesuai akan menimbulkan motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Kompensasi yang diberikan PT Kaenka Intikreasi telah diberikan sebagaimana mestinya. Namun dalam beberapa bulan terakhir, omset penjualan PT Kaenka Intikreasi cenderung menurun yang disebabkan oleh beberapa faktor sehingga mengakibatkan kompensasi yang diterima terus menerus mengalami keterlambatan dan tidak mendapatkan bonus serta insentif seperti sebelumnya. Permasalahan kompensasi tersebut menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya motivasi serta kinerja karyawan..

SPG yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan mendapatkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat berkinerja baik. Motivasi kerja yang baik, selain meningkatkan kinerja karyawan juga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dikarenakan karyawan akan terus giat bekerja. Tentunya hal - hal tersebut bersamaan dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat berdasarkan persentase ketidakhadiran, berikut merupakan persentase ketidakhadiran SPG PT Kaenka Intikreasi:

**Tabel 1**  
**Persentase Ketidakhadiran SPG PT Kaenka Intikreasi Tahun 2021**

| Bulan    | Jumlah Karyawan | Ketidakhadiran Karyawan | Persentase |
|----------|-----------------|-------------------------|------------|
| Januari  | 62              | 6                       | 9,67 %     |
| Februari | 62              | 8                       | 12,9 %     |
| Maret    | 62              | 11                      | 17,74 %    |
| April    | 62              | 8                       | 12,9 %     |
| Mei      | 62              | 12                      | 19,35 %    |
| Juni     | 62              | 9                       | 14,51 %    |

Sumber: PT Kaenka Intikreasi (2021)

Data diatas menunjukkan persentase ketidakhadiran SPG PT Kaenka Intikreasi selama bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021. Simpulan terhadap data tersebut adalah ketidakhadiran mengalami kecenderungan meningkat. Ketidakhadiran yang meningkat dikarenakan disiplin karyawan dan motivasi karyawan yang kurang baik sehingga perlu adanya penyelesaian permasalahan agar tidak semakin menurunkan kinerja karyawan. Salah satu faktor sedikit atau banyaknya penjualan, salah satunya adalah kinerja SPG yang baik. Berikut ini merupakan data laba perusahaan:

**Tabel2**  
**Laba PT Kaenka Intikreasi Tahun 2021**

| Bulan    | Laba Perusahaan   | Persentase Kenaikan dan Penurunan Laba |
|----------|-------------------|--|
| Januari  | Rp. 2.118.541.400 | -                                      |
| Februari | Rp. 2.267.103.500 | 7,01%                                  |
| Maret    | Rp. 1.966.285.100 | -13,26%                                |
| April    | Rp. 1.740.532.700 | -11,48%                                |
| Mei      | Rp. 1.745.970.300 | 0,31%                                  |
| Juni     | Rp. 1.505.671.500 | -13,76%                                |

Sumber: PT Kaenka Intikreasi (2021)

Pada data laba bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021, laba PT Kaenka Intikreasi mengalami kecenderungan menurun. Pada bulan Juni 2021 mengalami penurunan sebesar 28,92% dibandingkan pada bulan Januari 2021. Laba terendah juga terjadi pada bulan Juni 2021 dengan perolehan laba perusahaan sebesar Rp. 1.505.671.500. Meskipun pada bulan Februari 2021 sempat mengalami kenaikan laba, namun penurunan secara berturut - turut terjadi pada bulan Februari 2021 sampai dengan Juni 2021.

Berdasarkan pertimbangan - pertimbangan pemilihan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti ingin mengkaji ulang dan menyusun GAP *research* berdasarkan masing - masing variabel, sebagai berikut:

| GAP  | Penulis                         | Temuan  |
|--|---------------------------------|---|
| Isu: Pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan        |                                 |   |
| Faktor - faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | Jufrizen (2018)                 | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan     |
|  | Susanto (2019)                  | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan       |
|  | Wairooy (2019)                  | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
|  | Azhari dan Prijati (2018)       | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan     |
| Faktor - faktor yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan | Baroma dan Arofah (2021)        | Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan           |
|  | Sinaga dan Hidayat (2020)       | Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan             |
|  | Tusholihah <i>et al.</i> (2019) | Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan                  |
|  | Andriani <i>et al.</i> (2020)   | Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan                  |

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi?

## TINJAUAN TEORITIS

### Kompensasi

Hasibuan (2019) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan (Dessler, 2016). Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam kompensasi seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019) yaitu (1) Penawaran dan permintaan kerja (2) Kemampuan

dan kesediaan perusahaan (3) Serikat buruh (4) Produktivitas (5) Pemerintah (6) Biaya hidup (7) Jabatan (8) Pendidikan dan pengalaman (9) Kondisi perekonomian nasional (10) Jenis dan sifat pekerjaan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan adanya semangat, inspirasi dan dorongan untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut McClelland (dalam Suwanto, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016) yaitu (1) Faktor eksternal yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. (2) Faktor internal yang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

### **Disiplin Kerja**

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya kurangnya disiplin kerja karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin terhambat (Hasibuan, 2019). Menurut Faida (2019) mengemukakan disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016) yaitu (1) Besar kecilnya kompensasi (2) Keteladanan kepemimpinan (3) Aturan yang jelas (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (5) Pengawasan pimpinan (6) Bagaimana perhaian kepada karyawan (7) Terciptanya kebiasaan mendukung disiplin kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu (Kasmir, 2016). Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja adalah ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal. Kinerja sebagai suatu sikap cakup, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan (Hasibuan, 2019). Afandi (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam kompensasi seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2016) yaitu (1) Kemampuan dan keahlian (2) Pengetahuan (3) Rancangan kerja (4) Kepribadian (5) Motivasi (6) Kepemimpinan (7) Gaya kepemimpinan (8) Budaya organisasi (9) Kinerja karyawan (10) Lingkungan kerja (11) Loyalitas (12) Komitmen (13) Disiplin Kerja.

## Penelitian Terdahulu

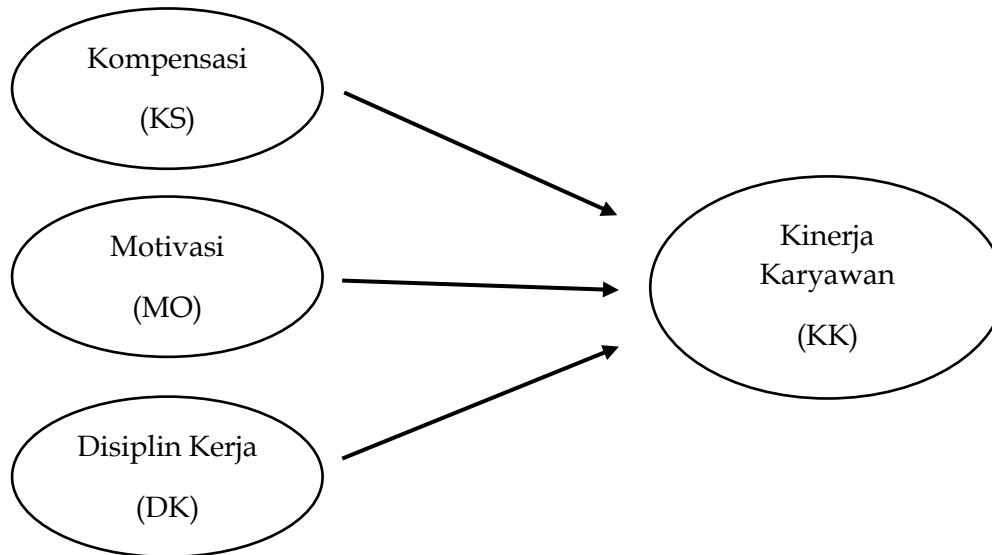
**Tabel 3**  
**Penelitian Terdahulu**

| Nama Peneliti             | Variabel Penelitian  | Teknik Analisis                  | Hasil Penelitian   |
|---------------------------|--|----------------------------------|--|
| Wairooy (2017)            | <b>Independen:</b><br>Disiplin Kerja dan Kompensasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan  | Analisis Regresi Linear Berganda | Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan   |
| Akter dan Husain (2017)   | <b>Independen:</b><br>Kompensasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan   | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  |
| Jufrizen (2018 )          | <b>Independen:</b><br>Kompensasi dan Disiplin Kerja<br><b>Intervening:</b><br>Motivasi Kerja<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi mampu memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan namun mampu memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan |
| Azhari dan Prijati (2018) | <b>Independen:</b><br>Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan                                | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan   |
| Ekhsan (2019)             | <b>Independen:</b><br>Motivasi dan Disiplin Kerja<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan  | Analisis Regresi Linear Berganda | Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan   |
| Susanto (2019)            | <b>Independen:</b><br>Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan                            | Analisis Regresi Linear Berganda | Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan   |
| Suwanto (2019)            | <b>Independen:</b><br>Disiplin Kerja dan Motivasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan  | Analisis Regresi Linear Berganda | Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan   |
| Sinaga dan Hidayat (2020) | <b>Independen:</b><br>Motivasi dan Kompensasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan  | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan   |

|                                 |   |                                  |  |
|---------------------------------|---|----------------------------------|--|
| <b>Baroma dan Arofah (2021)</b> | <b>Independen:</b><br>Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja |
|---------------------------------|---|----------------------------------|--|

Sumber: Peneliti (2021)

## Rerangka Konseptual



**Gambar 1**  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi.  
H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi.  
H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2018:86). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel (Sugiyono, 2018:13).

### Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Sugiyono (2018:117) populasi adalah seluruh objek penelitian yang hendak diteliti. Jika populasi berjumlah besar maka perlu dilakukan analisa kembali hingga menjadi sampel. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh *sales promotion girl* yang bekerja pada PT Kaenka Intikreasi.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2018:18). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan teknik penentuan sampel menggunakan jenis *non probability sampling* dikarenakan jenis sampel ini tidak dipilih secara acak dan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh populasi *sales promotion girl* yang bekerja pada PT Kaenka Intikreasi dengan total 62 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis Data dan Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data primer yaitu Data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap pihak manajemen dan karyawan PT Kaenka Intikreasi, baik secara terstruktur ataupun tidak terstruktur mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber-sumber berupa buku, website dan jurnal.

#### **Teknik pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:194) wawancara, kuisisioner, observasi, dan gabungan dari ketiganya merupakan teknik dalam pengumpulan data. Peneliti menggunakan teknik kuisisioner dalam pengumpulan data. Peneliti memberikan kuisisioner berupa seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142). Dalam hal ini kuisisioner digunakan sebagai data primer utama yang nantinya digunakan untuk melakukan analisis terhadap penelitian.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:93). Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018 :38). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent (kompensasi, motivasi dan disiplin kerja) serta variabel dependent (kinerja karyawan).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Sugiyono (2018:177) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas yaitu (1) Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid (2) Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

## Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:177) mengemukakan bahwa reliabilitas suatu instrumen menunjukkan tingkat keandalan instrumen dalam mengungkap data yang bisa dipercaya yang artinya suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, peneliti mengukur reliabilitas dengan cara melihat *Cronbach Alpha*. dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Jika nilai *Cronbach Alpha* >0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel) (2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

## Analisis Regresi Linear Berganda

### Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$KK = a + b_1KO + b_2MO + b_3DK + e$$

Keterangan :

- KK : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b1 : Koefisien regresi kompensasi
- b2 : Koefisien regresi motivasi
- b3 : Koefisien regresi disiplin kerja
- KO : Kompensasi
- MO : Motivasi
- DK : Disiplin Kerja
- e : Nilai residu

### Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk melihat dan mengukur seberapa besar hubungan dua variabel yang diteliti, untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen (X) yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018: 112). Terdapat tiga alternatif atau kriteria, diantaranya yaitu: (1) Bila  $R = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen sangat lemah atau tidak ada mempunyai hubungan antara variabel X terhadap variabel Y (2) Bila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen sangat kuat tetapi berlawanan arah sehingga dikatakan negatif (3) Bila  $r = +1$  atau mendekati +1, maka hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen sangat kuat dan searah sehingga dikatakan positif.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 112). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai



kontribusi atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. Ghazali (2018:161) dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability yaitu (1) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal (2) Dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

### **Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10,00$ , maka artinya tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10,00$  maka artinya terjadi multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot adalah (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit kemudian menyebar, maka hal tersebut telah terjadi heteroskedastisitas (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)**

Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dengan kriteria, yaitu (1) Jika  $PValue > 0,05$ , maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika  $PValue < 0,05$ , maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

### **Uji Hipotesis**

Sugiyono (2018:99) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan (2) Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas

| Variabel              | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| Kompensasi (KS)       | KS1             | 0,442    | 0,246   | Valid      |
|                       | KS2             | 0,659    | 0,246   | Valid      |
|                       | KS3             | 0,564    | 0,246   | Valid      |
|                       | KS4             | 0,407    | 0,246   | Valid      |
|                       | KS5             | 0,437    | 0,246   | Valid      |
|                       | KS6             | 0,631    | 0,246   | Valid      |
|                       | KS7             | 0,601    | 0,246   | Valid      |
|                       | KS8             | 0,449    | 0,246   | Valid      |
| Motivasi (MO)         | MO1             | 0,713    | 0,246   | Valid      |
|                       | MO2             | 0,638    | 0,246   | Valid      |
|                       | MO3             | 0,370    | 0,246   | Valid      |
|                       | MO4             | 0,365    | 0,246   | Valid      |
|                       | MO5             | 0,716    | 0,246   | Valid      |
|                       | MO6             | 0,623    | 0,246   | Valid      |
| Disiplin Kerja (DK)   | DK1             | 0,630    | 0,246   | Valid      |
|                       | DK2             | 0,589    | 0,246   | Valid      |
|                       | DK3             | 0,352    | 0,246   | Valid      |
|                       | DK4             | 0,321    | 0,246   | Valid      |
|                       | DK5             | 0,641    | 0,246   | Valid      |
|                       | DK6             | 0,759    | 0,246   | Valid      |
|                       | DK7             | 0,759    | 0,246   | Valid      |
|                       | DK8             | 0,447    | 0,246   | Valid      |
| Kinerja Karyawan (KK) | KK1             | 0,395    | 0,246   | Valid      |
|                       | KK2             | 0,738    | 0,246   | Valid      |
|                       | KK3             | 0,627    | 0,246   | Valid      |
|                       | KK4             | 0,344    | 0,246   | Valid      |
|                       | KK5             | 0,669    | 0,246   | Valid      |
|                       | KK6             | 0,650    | 0,246   | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 4 diatas bahwa indikator atau pernyataan dari variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator atau pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## Uji Reliabilitas

Tabel 5  
Hasil Uji Realiabilitas

| Variabel Penelitian | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------|------------|
| Kompensasi          | 0,636          | Reliabel   |
| Motivasi            | 0,620          | Reliabel   |
| Disiplin Kerja      | 0,716          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan    | 0,617          | Reliabel   |

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 5 diatas bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

**Analisis Regresi Linear Berganda  
Model Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)         | 0,975                       | 1,004      |                           | 0,971 | 0,336 |
| Total Kompensasi     | 0,408                       | 0,113      | 0,469                     | 3,599 | 0,001 |
| Total Motivasi       | 0,685                       | 0,140      | 0,689                     | 4,898 | 0,008 |
| Total Disiplin Kerja | 0,142                       | 0,107      | 0,186                     | 1,319 | 0,002 |

Sumber : Data Primeryang diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$KK = 0,975 + 0,408KO + 0,685MO + 0,142DK + e$$

**Konstanta (a)**

Konstanta adalah nilai dari variabel terikat jika variabel bebas bernilai tetap dan juga merupakan titik perpotongan antara suatu garis dengan sumbu Y saat X = 0. Besarnya nilai konstanta 0,975 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) = 0, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi (Y) bernilai 0,975.

**Koefisien Regresi Kompensasi (KS)**

Besarnya koefisien regresi pada kompensasi sebesar 0,408 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel kompensasi (KS) meningkat 1% dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi juga akan meningkat dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,408.

**Koefisien Regresi Motivasi (MO)**

Besarnya koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,685 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja (MO) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi juga akan meningkat dengan kata lain motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,685.

**Koefisien Regresi Disiplin Kerja (DK)**

Besarnya koefisien regresi pada disiplin kerja sebesar 0,142 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (DK) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan (Y) pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi juga akan meningkat dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,142.

## Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7  
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .967 <sup>a</sup> | 0,935    | 0,932             | 0,671                      |

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

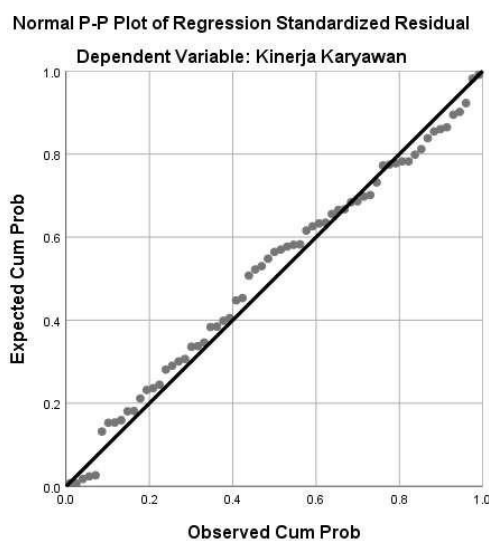
Dapat diketahui dari Tabel 7 diatas bahwa nilai R sebesar 0,967 sehingga nilai tersebut mendekati satu dan positif, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat dan searah pada variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi

## Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari Tabel 7 diatas didapatkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,935 atau 93,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 93,5% variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 6,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



Gambar 2  
Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

### Uji Multikolinearitas

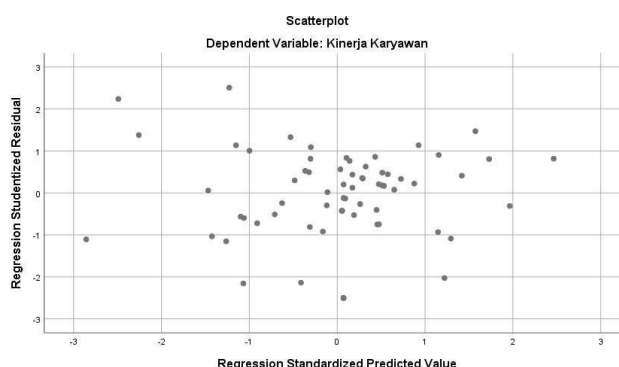
Tabel 8  
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Penelitian | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|---------------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                     | Tolerance               | VIF   |                                 |
| Kompensasi          | 0,661                   | 1,156 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Motivasi            | 0,577                   | 1,653 | Tidak terjadi Multikolinearitas |
| Disiplin Kerja      | 0,568                   | 1,703 | Tidak terjadi Multikolinearitas |

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 8 diatas tampak bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi *multikolinearitas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3  
Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa terdapat titik- titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 9  
Hasil Uji Kelayakan Model

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2,857          | 3  | .952        | 11.688 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 4,969          | 61 | .081        |        |                   |
|       | Total      | 7,826          | 64 |             |        |                   |

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 9 diatas bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung 11.688 dengan signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan yang digunakan penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel Penelitian | t     | Sig.  | Keterangan             |
|---------------------|-------|-------|------------------------|
| Kompensasi          | 3,599 | 0,001 | Berpengaruh signifikan |
| Motivasi            | 4,898 | 0,008 | Berpengaruh signifikan |
| Disiplin Kerja      | 1,319 | 0,002 | Berpengaruh signifikan |

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 10 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data pada Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,001 yang artinya 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data pada Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,008 yang artinya 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data pada Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,002 yang artinya 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi. Bagaimanapun juga, tujuan utama karyawan dalam bekerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dimana didapatkan melalui sebuah kompensasi. Maka dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara tepat dan sesuai harapan, PT Kaenka Intikreasi selalu menuntut agar seluruh program kerja dan target kerja dapat terlaksana dengan baik sehingga secara tidak langsung karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ulfatin dan Triwijayanto (2016:124) bahwa dalam memberikan kompensasi kepada karyawan akan memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian juga sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyebutkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Siagian (2018) yang menyebutkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, didukung oleh hasil penelitian

Priyanto(2016) yang menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Akter dan Husain(2017) juga sejalan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baroma dan Arofah (2021) yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi. Motivasi adalah dorongan dan semangat dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat. Pimpinan PT Kaenka Intikreasi selalu memberikan arahan dan nasehat kepada karyawan untuk memompa semangat kerja setiap hari. Jika pada suatu saat mengalami penurunan motivasi kerja, maka dapat terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami penurunan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:12), motivasi diartikan sebagai rasa ingin yang muncul dari dalam diri untuk lebih bersemangat, terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) yang menyebutkan bahwa faktor kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi. Hasil penelitian Azhari dan Prijati (2018) juga berpendapat bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ashari(2019) juga berpendapat motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Ekhsan (2019) dengan motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih aktif bekerja seperti kemampuan berinovasi yang dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan dalam bekerja, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan menjadi lebih baik. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku *sales promotion girl* PT Kaenka Intikreasi dalam menaati seluruh aturan perusahaan, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga karyawan menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019: 118), dimana ia menyebutkan jika disiplin karyawan yang baik menjadi kunci sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan karena disiplin menjadi fungsi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui prestasi kerja yang baik. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pradipto dan Rahardja (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh Jufrizen (2018) yang dalam penelitiannya ia menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Wairooy (2017) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani *et al.* (2020) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan dianalisis oleh peneliti dengan mengacu pada beberapa teori dan penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung, yaitu (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Dalam penyebaran kuesioner, masih terdapat responden yang terburu-buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

### **Saran**

Dari hasil penelitian diatas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut: (1) Pemberian kompensasi hendaknya disesuaikan oleh prestasi dan kinerja kerja karyawan. Semakin berprestasi atau dengan kata lain memiliki kinerja karyawan yang baik, maka harus diberikan kompensasi lebih berupa insentif untuk lebih mendorong semangat kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (2) Setelah mengetahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pimpinan lebih memotivasi karyawan melalui evaluasi terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat permasalahan mengenai karyawan, harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap dapat bekerja secara optimal (3) Penerapan disiplin kerja harus dilakukan secara terstruktur dari mulai pembuatan aturan kerja dari level yang paling tinggi untuk diterapkan sampai level terendah. Penerapan, aturan ini harus diimbangi dengan pemberian punishment jika masih terdapat karyawan yang melanggar. Hal ini dimaksudkan agar memberikan efek jera dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akter, N., & Husain, M. (2017). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management, and Applied Sciences*. 4(8). 103-116.
- Andriani, N., Sunaryo, H., & Basalamah, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen*.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. *Perspektif*.



- Ashari, M. H. (2019). Pengaruh Motivasi Manajer, Team Work dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Shafira Lintas Semesta di Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Azhari, M. R., & Prijati. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera Malang. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora*.
- Baroma, H., & Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics*. Vol 1, No 2, 48-55.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Edisi 10*. Jakarta: Indeks.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 13, No 1.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Indonesia Pustaka Sidaarjo*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol 4, No 4.
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki PT. Bo Kyung Pasuruan). *Jurnal Of Innovation In Business and Economics*. Vol 7, No 2.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8, No 1.
- Sugiyono, P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka . *AGORA*. Vol 7, No 1.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*. Vol 3, No 1.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wairooy, M. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'Ministrare. Vol 4, No 1, 15-24.*