

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PT. PEGADAIAN (PERSERO) UPC KAPASAN)

Nabilatuz Zulfa Fitri
nabilazulfaf@gmail.com
Rismawati

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 at PT. Pegadaian (Persero) Kapasan, Surabaya. The research was descriptive-quantitative. The population was all employees at PT. Pegadaian (Persero) Kapasan, Surabaya consisting of 40 people. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. The respondents were 40 employees at PT. Pegadaian (Persero) Kapasan, Surabaya which located at JL. Gembong Sawah number 28, Surabaya. Furthermore, the data were primary with questionnaires as the instrument. The data collection technique used likert scale. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression. The result from the instrument data test through validity, reliability, and classical assumption test that used normality, multicollinearity, and heteroscedastic showed that all variables were not against the criteria that had been decided. In addition, from proper model tests which used F-test and determination coefficient, also regression models were properly used. The result of the hypothesis test concluded that both compensation and motivation had a significantly positive effect on employees' performance. However, work discipline had a positive and insignificant effect on employees' performance.

Keywords: *compensation, motivation, working discipline, employees performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kapasan Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) UPC Kapasan – Surabaya yaitu sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) UPC Kapasan – Surabaya sebagai responden sebanyak 40 orang yang berlokasi di Jl. Gembong Sawah No 28 Surabaya. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Teknik pengumpulan data dengan skala likert sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu uji instrumen data melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang dilakukan melalui normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan tidak melanggar syarat yang telah ditentukan. Sedangkan hasil uji kelayakan model yang dilakukan dengan uji F dan koefisien determinasi, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar jasa gadai di Indonesia semakin ketat, baik antara perusahaan jasa gadai milik negara (BUMN), Bank Swasta maupun jasa gadai swasta yang kini kian menjamur di lingkungan masyarakat dengan memanfaatkan peluang yang ada saat ini. Untuk memenangkan persaingan atau sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada jasa gadai yang ada untuk dapat menghasilkan produk serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan

masyarakat saat ini. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta dapat mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Kasenda et al., 2016). Kinerja karyawan sangat krusial bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, tercapai tidaknya tujuan perusahaan, bisa dipengaruhi oleh kinerja karyawannya sebab karyawan merupakan pemeran primer yang melaksanakan pencapaian tugas perusahaan tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik, oleh sebab itu pemimpin perusahaan untuk selalu memperhatikan taraf kinerja karyawannya yang bisa diukur dari hasil kerja karyawan yang di capai. Meningkatkan kinerja karyawan diharapkan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja pada diri karyawan, karena masalah yang sering ditemui adalah masih kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan umum pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150 di atas. Perusahaan sudah berkembang dan mengeluarkan karyawan yang berkualitas dan mampu mengerjakan tugas tugas perusahaan dengan baik dan profesional. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan keberhasilan dan sasaran perusahaan secara efektif, efisien dan ekonomis. Namun, ada beberapa masalah yang ditemukan peneliti pada beberapa karyawan PT. Pegadaian. Dalam menjalankan pekerjaannya terdapat beberapa masalah karyawan di PT. Pegadaian, dimana masalahnya berupa turnover karyawan yang tinggi, tingginya absensi ketidakhadiran karyawan, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di PT. Pegadaian, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan.

Pemimpin PT. Pegadaian merupakan unsur yang terlibat didalam melaksanakan pengelolaan, perencanaan dan pengaturan kegiatan perusahaan. Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai dengan beban kerja berupa target-target pekerjaan yang harus diselesaikan setiap bulan dan membutuhkan kedisiplinan tinggi untuk menyelesaikannya. Jika ditinjau dari kompensasi, jika kompensasi telah sesuai seperti yang diharapkan maka akan menjadikan pegawai lebih disiplin begitu juga dengan komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan mengenai status karyawan yang jelas, serta lingkungan kerja yang baik seperti hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai merasa nyaman serta pegawai menjadi lebih disiplin, dan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya agar karyawan tersebut semangat dan memiliki tujuan yang harus dicapai dalam bekerja sehingga pegawai tersebut menjadi lebih disiplin.

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi ialah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada industri. Pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya nyata yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan dapat menjamin terciptanya keadilan bagi seluruh pegawai atau karyawan. Pemberian kompensasi dapat mengundang dan menciptakan individu yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan membuat pegawai yang potensial untuk tetap bertahan di organisasi serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya kompensasi diharapkan produktivitas juga akan meningkat dan organisasi memberikan pelayanan yang terbaik dalam rangka mencapai sasaran strategis organisasi yang diharapkan bersama.

Motivasi memberi seseorang alasan untuk bekerja lebih baik sesuai prosedur, standar, dan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan dan Silvya, 2019). Memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, bahkan jika peraturan gaji telah ditetapkan dan diterapkan atas kebijakan pemimpin, tidak menjamin bahwa karyawan dapat bekerja dengan serius (Zebua, 2018).

Disiplin kerja adalah satu dari beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja pegawai. Disiplin merupakan ekspresi diri terhadap aturan yang ada dengan melaksanakannya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun

Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Kusuma (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Kusuma (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti Muna dan Isnowati (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Kusuma (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Prijati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti Muna dan Isnowati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dapat dikemukakan adalah: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan?, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan?, (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan, (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunagara (2016:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, antara lain: (1) Kuantitas Hasil Kerja, (2) Kualitas Hasil Kerja, (3) Efisiensi, (4) Inisiatif, (5) Ketelitian, (6) Kejujuran, (7) Kreativitas.

Kompensasi

Menurut Handoko (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (ekstrinsik) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti

pengakuan, maupun kesempatan promosi. Menurut Simamora (2016:445) menyatakan beberapa indikator Kompensasi, antara lain: (1) Upah atau Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan.

Motivasi

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Nurjaya (2021) ada beberapa indikator dari motivasi, antara lain: (1) Balas jasa, (2) Kondisi kerja, (3) Fasilitas kerja, (4) Prestasi Kerja, (5) Pengakuan dari atasan, (6) Pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Menurut Novitasari (2017:29), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Novitasari (2017:30) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2011) ada beberapa indikator dari disiplin kerja, antara lain: (1) Ketaatan pada aturan, (2) Kepatuhan terhadap pemimpin, (3) Presensi kehadiran, (4) Ketepatan penyelesaian tugas, (5) Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan.

Penelitian Terdahulu

Menurut Prayogi dan Kusuma (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Bengkulu Pratama. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Abdullah (2018) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi BBSTV Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sanjaya dan Prijati (2020) Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

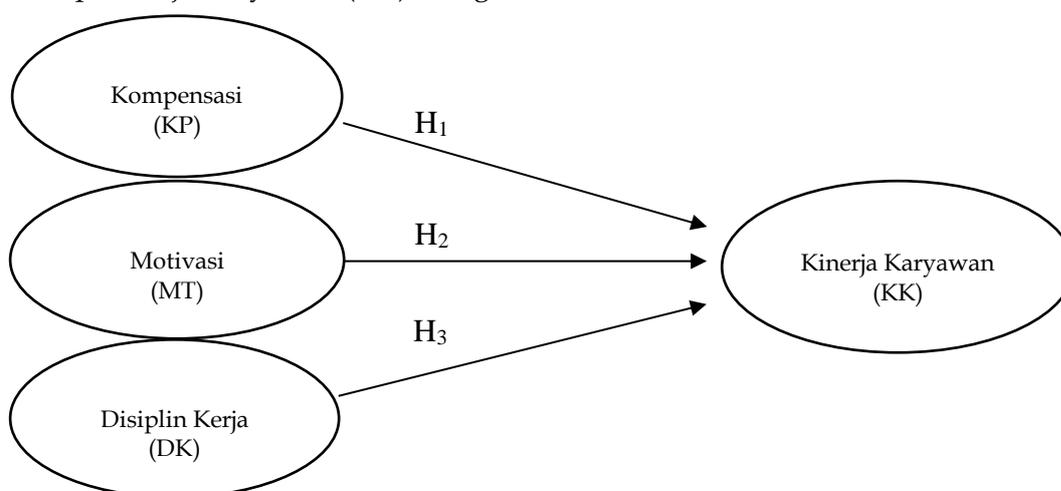
Menurut Muna dan Isnowati (2022) Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Pt Lkm Demak Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hidayat (2021) Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Yoda Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Rerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan teori yang dikemukakan maka dapat disusun rerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (KP), Motivasi (MT) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebagai berikut :



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pemberian kompensasi, karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan kinerjanya. Namun apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Kusuma (2021) serta Istifadah dan Santoso (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, Setiap perusahaan menginginkan kinerja kerja dari setiap karyawan meningkat. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Sanjaya dan Prijati (2020) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau

mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) serta Prayogi dan Kusuma (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2016) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, dan disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai apabila setiap pegawai yang berkerja mentaati pada peraturan yang diterapkan oleh perusahaan pegawai seperti masuk tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diingikan pimpinan, serta menjaga ketertiban di lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Kusuma (2021) serta Hidayat (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:13) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Penelitian ini akan menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan yang berjumlah 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besaran peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu yang dimiliki, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana sampel diambil dari seluruh populasi karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap objek yang

diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang disebarakan kepada responden karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. Dalam kuesioner yang akan ditanyakan penulis adalah bagaimana Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Untuk kuesioner, data yang akan diperoleh adalah berupa nilai skor dan untuk menentukan skor jawaban menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu pendapat, resepsi dan sikap dari individu maupun kelompok tentang suatu fenomena sosial. Skala ini mempunyai kategori tingkatan, tingkatan tersebut memiliki nilai yang relatif atau tidak *absolute*. Berikut susunan skala *Likert* sebagai berikut: (1) Sangat Setuju: diberi skor 5, (2) Setuju (S): diberi skor 4, (3) Kurang Setuju (KS): diberi skor 3, (4) Tidak Setuju (TS): diberi skor 2, (5) Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (KP), Motivasi (MT), Disiplin Kerja (DK). Sedangkan Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi (KP)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa. Terdapat beberapa indikator: (1) Upah taua Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan.

Motivasi (MT)

Motivasi adalah sekumpulan kekuatan energitik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempertimbangkan arah, intensitas serta ketekunannya dalam rangka pencapaian tujuan. Terdapat beberapa indikator: (1) Balas jasa, (2) Kondisi kerja, (3) Fasilitas kerja, (4) Prestasi kerja, (5) Pengakuan dari atasan, (6) Pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dilakukan karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Terdapat beberapa indikator: (1) Ketaatan pada aturan, (2) Kepatuhan terhadap pemimpin, (3) Presensi kehadiran, (4) Ketepatan penyelesaian tugas, (5) Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu. Terdapat beberapa indikator: (1) Kuantitas Hasil Kerja, (2) Kualitas Hasil Kerja, (3) Efisiensi, (4) Inisiatif, (5) Ketelitian, (6) Kejujuran, (7) Kreativitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang diperoleh dengan tujuan membuat kesimpulan secara umum. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji deskriptif. Prosentasi metode analisis deskriptif dapat menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{skala Tertinggi} - \text{Skala Terendah}}{\text{Total Skala}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:45) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, jika instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai Signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:54) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau > 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Dimana:

- KK = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien regresi
- KP = Kompensasi
- MT = Motivasi
- DK = Disiplin Kerja
- e = Standart eror.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan dan memastikan suatu nilai residual (e_i) yang sudah dikumpulkan apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat menggunakan uji *Chi Kuadrat* yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) menunjukkan apabila besarnya: (a) Nilai *asympt. Sig (2-tailed)* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel bebas distributor normal. (b) Jika besarnya nilai *asympt. Sig (2-tailed)* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel bebas pada penelitian tidak terdistributor normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Tidak terjadi korelasi, maka model regresi dapat dikatakan baik. Apabila berkorelasi, maka variabel bebas tidak sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas didalam model regresi dengan menggunakan ukuran *Tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF), yaitu: (a) Jika nilai toleransi lebih besar $\geq 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas, (b) Jika nilai toleransi lebih besar $\leq 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka dapat dinyatakan terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya penyimpangan pada uji asumsi klasik berupa adanya ketidaksamaan varian dari ancaman untuk semua pengamatan pada model regresi, maka digunakanlah uji heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian heteroskedastisitas yang biasa digunakan diantaranya yaitu uji *Glejser*, *scatterplots* dan mengamati pola grafik regresi dan uji koefisien korelasi *spearman*. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan mengamati hasil grafik *Scatterplots*.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat. Penguji penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. (b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besar variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Jumlah Koefisien Determinasi

R² : Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda, peneliti menggunakan perhitungan SPSS dengan ketentuan sebagai berikut: a) jika nilai R² = 1 atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. b) jika nilai R² = 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Langkah-langkah sebagai berikut: 1) perumusan hipotesis, H₀ : $\beta_i \leq 0$ (artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan). H_a : $\beta_i > 0$ (artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan). 2) menentukan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%). 3) menghitung statistik uji t dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

X = rata-rata sampel

μ = rata-rata populasi

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi pearson yang diolah dengan bantuan program SPSS:

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi (KP)	KP1	0,000	Valid
	KP2	0,000	Valid
	KP3	0,000	Valid
Motivasi (MT)	MT1	0,000	Valid
	MT2	0,000	Valid
	MT3	0,000	Valid
	MT4	0,000	Valid
	MT5	0,000	Valid
	MT6	0,008	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	Valid
	DK2	0,000	Valid
	DK3	0,000	Valid
	DK4	0,000	Valid
	DK5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (P) (KK)	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,000	Valid
	KK5	0,000	Valid
	KK6	0,000	Valid
	KK7	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 21 item menunjukkan valid, karena nilai signifikansi lebih $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan telah valid.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas dengan perhitungan koefisien korelasi pearson yang diolah dengan bantuan program SPSS:

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (KP)	0,891	Reliabel
Motivasi (MT)	0,906	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,959	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,900	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel karena pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan secara linier. Berikut hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,436	2,330	
	Kompensasi	1,034	0,269	0,455
	Motivasi	0,426	0,154	0,393
	Disiplin Kerja	0,113	0,125	0,113

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 3, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$KK = 2,436 + 1,034KP + 0,426MT + 0,113DK + e$$

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, semakin kuat motivasi yang diberikan dan semakin kuat disiplin kerja karyawan maka dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dikatakan normal, apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dan layak untuk digunakan. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.52106475
Most Extreme Differences	Absolute	0,070
	Positive	0,069
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 4 diketahui bahwa besarnya nilai *AsympSig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,050 hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF untuk model regresi dapat disajikan pada Tabel 5:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

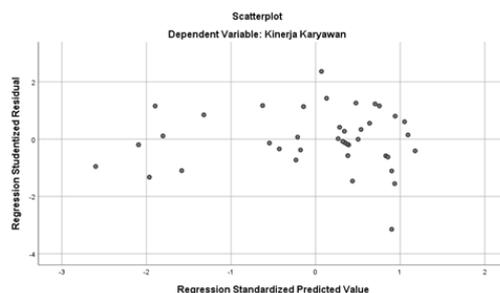
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (KP)	0,481	2,079	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi (MT)	0,332	3,008	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (DK)	0,426	2,346	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 5, memperlihatkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen

bernilai ≤ 10 Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2023

Gambar 2: Heteroskedastisitas pada Linier Berganda

Dikatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas apabila, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	775,100	3	258,367	37,524	0,000
	Residual	247,875	36	6,885		
	Total	1022,975	39			

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil output tabel 6 tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (5%) yang berarti menunjukkan pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,870	0,758	0,737	2,624

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 7 diketahui R square (R^2) sebesar 0,758 atau 75,8% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 75,8\% = 24,2\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi→Kinerja Karyawan	0,000	Signifikan
Motivasi→Kinerja Karyawan	0,009	Signifikan
Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan	0,373	Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 8 hasil pengujian hipotesis penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Kompensasi memperoleh nilai signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) UPC Kapasan – Surabaya sehingga H1 diterima. Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Motivasi memperoleh nilai signifikansi 0,009 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) UPC Kapasan – Surabaya sehingga H2 diterima. Hipotesis 3: Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada 8, Hasil uji hipotesis diatas pada variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,373 ($> 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) UPC Kapasan – Surabaya sehingga H3 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. Pemberian kompensasi berupa insentif sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena tidak semua perusahaan memberikan penghargaan atas memotivasi karyawan lain, maka dengan pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017:119) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Kusuma (2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. Pemberian motivasi yang kuat berupa kebutuhan akan kekuasaan membuat karyawan bisa berkuasa atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2012:146) pemberian motivasi yang kuat kepada karyawan tersebut memiliki tujuan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Prijati (2020) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. Penegakkan disiplin yang kuat dalam taat aturan waktu dalam bekerja seperti absensi yang tinggi sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Sutrisno (2016:86) disiplin merupakan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitar. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan (3) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian (Persero) UPC Kapasan.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah pertama, untuk perusahaan yaitu walaupun dalam penelitian ini kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebaiknya juga perusahaan memperhatikan semua permasalahan yang ada di PT. Pegadaian (Persero) UPC Kapasan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk meningkatkan kedisiplinannya agar menciptakan suatu kinerja yang diinginkannya. Kedua, untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas lainnya, karena masih banyak lagi faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini bisa mencapai kesempurnaan yang diinginkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). 1(1): 82-94.
- Ardhani, J dan Ratnasari, S. L. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. Jurnal Dimensi. 8(2):372-385.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, J. S, dan B. Silya. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. 2(1).

- Hasibuan, S. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Askara. Jakarta
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Askara. Jakarta
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 5(1):16-23.
- Kasenda, D. R. T., Taroreh, R., dan Dotulong, L. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16(02): 196-206.
- Mangkunegara. A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Muna, N. dan Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119-1130.
- Novitasari, E. 2017. *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta.
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1):60-74.
- Prayogi, P dan M. Kusuma. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Batang Hari Bengkulu Pratama). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. 2(2):142-153.
- Sanjaya, F.A dan Prijati. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(11):1-12
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sutrisno. E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Prenada Media Group. Jakarta
- Zebua, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Pln Persero Rayon Aek Kanopan. *Jurnal Informatika*. 6(2): 5- 16.