

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV WAVIKA

Jaelani Muslim

*Jaelaniroyhan99@gmail.com*

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of compensation, work motivation, and work discipline on employees' performance. The compensation was measured by salary, incentive, allowance, and facility. Work motivation was measured through the need for achievement, the need for power, and the need for affiliation. Work discipline was measured through obey towards time regulations, obey towards firm rules, obey towards attitude rules in the company, and obey towards other rules. Employees' performance was measured through quality, quantity, time, cost pressure, supervision, and relations among employees. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees of CV Wavika. The data collection technique used non-probability sampling, with saturated sampling as the sampling technique. In line with that, there were 48 samples. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear with SPSS 25. The result of the hypothesis test showed that compensation had a significantly positive effect on the employees' performance of CV Wavika. Likewise, work motivation had a significantly positive effect on the employees' performance of CV Wavika. Similarly, work discipline had a significantly positive effect on the employees' performance of CV Wavika.*

**Keywords:** *compensation, motivation, discipline, employee's performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Motivasi kerja diukur melalui *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*. Disiplin kerja diukur melalui taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Wavika sebanyak 48 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 analisis linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika.

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

### 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 seluruh karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan, hal tersebut mengharuskan perusahaan dapat melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pengelolaan yang tepat akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik serta efisien sehingga dapat berpengaruh baik terhadap perusahaan, selain itu akan didapatkan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Simamora dalam (Sutrisno, 2019:215) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah menggunakan, menilai, mengatur dan ataupun mengelola karyawan secara tim maupun perorangan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja maksimal maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga visi dari organisasi bisa terwujud. Terdapat banyak faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa adalah kompensasi, motivasi kerja serta disiplin kerja.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:119). Karyawan bekerja tentunya dengan harapan memperoleh imbalan atau upah sebagai timbal balik atas jasa dan tenaga yang diberikannya kepada perusahaan. Karyawan menggunakan kompensasi dengan tujuan memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kesejahteraan. Pada era persaingan global seperti saat ini, sangat penting untuk mengidentifikasi dan mempertahankan karyawan yang efisien, kompeten, dan berpengetahuan luas dalam organisasi yaitu dengan mengembangkan dan memelihara program kompensasi yang efektif untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan (Aker dan Husain, 2017).

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, dalam Sinambela, 2016). Karyawan yang memiliki sifat disiplin kerja tinggi seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai dengan efisien.

Motivasi kerja merupakan perangsang keinginan serta daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2019:428). Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menyebabkan timbulnya kinerja karyawan yang rendah. Karyawan dengan kinerja rendah tidak memungkinkan mencapai hasil kerja yang baik apabila tidak memiliki motivasi, karena motivasi menjadi salah satu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen dan Sitorus, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Fahmi, 2018:173). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator terpenting terhadap berkembang atau tidaknya suatu perusahaan, begitu pula bagi CV Wavika. CV Wavika merupakan perusahaan penyedia jasa layanan dan perdagangan di bidang multimedia, organizer, sound system dan lighting yang beralamat di Jalan Taman Menanggal Indah nomor 14 Surabaya. Namun, terjadi beberapa fenomena pada CV Wavika yang mengakibatkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja yang dapat terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan CV Wavika, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Persentase Ketidakhadiran Karyawan CV Wavika**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Tidak Hadir	Total Terlambat
Januari	48	7	9
Februari	48	5	8
Maret	48	8	11
April	48	9	13
Mei	48	4	7
Juni	48	8	15
Juli	48	6	17
Agustus	48	7	10
September	48	5	14

Sumber: CV Wavika (2022)

Tabel 1 menunjukkan total ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan CV Wavika selama bulan Januari 2022 sampai dengan bulan September 2022. Simpulan terhadap data tersebut adalah ketidakhadiran karyawan memiliki angka yang cukup tinggi, selain itu keterlambatan karyawan mengalami kecenderungan meningkat dalam setiap bulannya. Keterlambatan masuk kerja pada CV Wavika sering terjadi dalam kurun waktu 1 detik hingga 10 menit. Peraturan pada CV Wavika untuk jam masuk adalah pukul 08.00 sehingga para karyawan harus datang sebelum pukul tersebut. Untuk ketidakhadiran kerja pada CV Wavika dibagi menjadi tiga kategori yaitu alpa, izin dan sakit. Karyawan CV Wavika dalam sembilan bulan terakhir seringkali tidak hadir dengan tanpa keterangan. Ketidakhadiran yang meningkat dikarenakan disiplin karyawan dan motivasi karyawan yang kurang baik sehingga perlu adanya penyelesaian permasalahan agar tidak semakin menurunkan kinerja karyawan. Kompensasi berupa bonus dan insentif tentunya mempengaruhi motivasi untuk karyawan dalam melaksanakan tugasnya, apabila kompensasi dinilai terdapat masalah, maka motivasi karyawan akan menurun sehingga berdampak pada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan di CV Wavika telah diberikan sebagaimana mestinya. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, dengan menurunnya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh berbagai macam faktor internal maupun eksternal, membuat karyawan tidak mendapatkan bonus serta intensif lembur seperti sebelumnya. Ketiadaan bonus dan insentif menjadikan karyawan merasa tidak senang karena tidak seperti biasa yang mereka dapatkan setiap bulannya sehingga hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beberapa karyawan dengan posisi tertentu mengeluhkan mengenai kompensasi yang diterima berupa gaji masih sangat jauh dari UMK Surabaya. Permasalahan kompensasi tersebut menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya motivasi serta kinerja karyawan.

Meskipun permasalahan belum dapat teratasi, pimpinan CV Wavika terus memberikan dorongan serta motivasi agar dapat membangkitkan semangat para karyawannya. Menjaga motivasi sangatlah penting dilakukan agar karyawan terus bekerja secara optimal. Hasibuan dalam (Sutrisno, 2019:239) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut (Sulaeman, 2019). Selain permasalahan kompensasi yang berdampak pada motivasi serta kinerja karyawan, berdasarkan hasil observasi serta wawancara terhadap pimpinan CV Wavika, kedisiplinan yang dimiliki karyawan masih kurang baik. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat, ketidakhadiran tanpa keterangan hingga melakukan cuti tanpa persetujuan pimpinan dan kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan administrasinya. Permasalahan tersebut akan berdampak pada menghambatnya tujuan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian Tolandang dan Uhing (2021) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Azhari dan Prijati (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Baroma dan Arofah (2021) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jufrizen dan Hadi (2021) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Irawan et al. (2021) menemukan fakta bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahmawani dan Syahrial (2021) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jufrizen dan Sitorus (2021) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Sinaga dan Hidayat (2020) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Wavika? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Wavika? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Wavika?

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Kompensasi menjadi imbalan dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk finansial dan non finansial (Elmi, 2018:83). Kompensasi bersifat finansial atau berupa materi, benda langsung atau tidak langsung untuk karyawan setelah bekerja di perusahaan dan hal tersebut dapat menjadi imbalannya (Afandi, 2018:191). Ariandi (2018:225) kompensasi sebagai seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:119). Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kompensasi seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019:198) yaitu (1) Asuransi (2) Gaji (3) Bonus (4) Tunjangan.

### **Motivasi Kerja**

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 akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016:371). Motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat (Sutrisno, 2019:163). Hasibuan (2019:179) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optima. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur motivasi kerja seperti yang dijelaskan oleh McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2017:122) yaitu (1) *Need for achievement* (2) *Need for power* (3) *Need for affiliation*.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2019:194) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sutrisno (2019:203) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2019:217) yaitu (1) Taat terhadap aturan waktu (2) Taat terhadap aturan perusahaan (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (4) Taat terhadap peraturan lainnya didalam perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh – sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan (Hasibuan, 2019:271). 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 (Afandi, 2018:83). 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, 2019:182). Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja pegawai seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2019:208) yaitu (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Waktu (4) Penekanan biaya (5) Pengawasan (6) Hubungan antar karyawan.

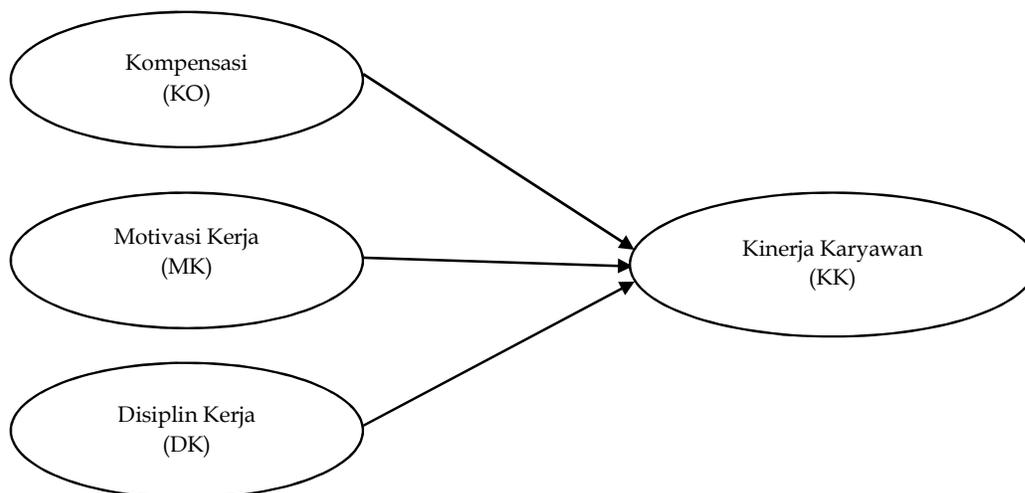
**Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Teknik Analisis Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Tolandang dan Uhing (2021)	Independen: Kompetensi dan Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
Rahmawani dan Syahril (2021)	Independen: Motivasi dan Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
Baroma dan Arofah (2021)	Independen: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Irawan <i>et al.</i> (2021)	Independen: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Sinaga dan Hidayat (2020)	Independen: Motivasi dan Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Ekhsan (2019)	Independen: Motivasi dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti (2022)

**Rerangka Konseptual**



**Gambar 2**

## Rerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2022)

**Pengembangan Hipotesis**

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. 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) sebuah fenomena atau realita dapat diklasifikasikan, konstan, nyata, dapat diukur melalui indikator dan berhubungan sebab akibat. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

**Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari lalu menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:117). Jika populasi berjumlah besar maka perlu dilakukan analisa kembali hingga menjadi sampel. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, namun bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Wavika yang masih bekerja secara aktif berjumlah 48 karyawan.

**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 teknik tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2018:18). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:120). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling* dikarenakan jenis sampel ini tidak dipilih secara acak dan dikarenakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. *Non probability sampling* merupakan teknik yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:125). Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh populasi karyawan CV Wavika yang masih bekerja secara aktif berjumlah 48 karyawan.

**Teknik Pengumpulan Data****Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (1) Data primer menjadi sumber data yang langsung diberikan dari responden Sugiyono (2018:193). Pengumpulan data primer diperoleh secara langsung saat melakukan penelitian di lapangan. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang akan disebar ke responden atau objek penelitian (2) Data sekunder merupakan sumber yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:193). Data sekunder didapatkan dari data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai metode, seperti bahan - bahan dari arsip yang dimiliki perusahaan, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

### **Teknik pengumpulan Data**

Sugiyono (2018:229) untuk menentukan cara bagaimana data dapat diperoleh mengenai variabel-variabel yang diteliti disebut metode pengumpulan data. Data yang didapatkan yang kemudian diteliti lebih lanjut, dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu (1) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri - ciri spesifik apabila dibandingkan dengan teknik yang lainnya (2) Studi pustaka berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi - referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (3) Kuisisioner atau angket diartikan sebagai sederet pertanyaan yang dibuat oleh peneliti secara tertulis untuk memperoleh informasi atau data yang berupa jawaban-jawaban yang dijawab oleh responden. Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert (Sugiyono, 2018:229). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia pada kuisisioner. Dalam penelitian ini, pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert dengan ketentuan jawaban: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, Sangat Setuju = 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, 2018:39). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent atau variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) serta variabel dependent atau variabel terikat (kinerja karyawan).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Ghozali (2018:53) uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat *output cronbach alpha* pada kolom *correlated item - total correlation*. Apabila dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara masing - masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu (1) Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka dikatakan valid (2) Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:234). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. 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:

$$KK = a + b_1KO + b_2MK + b_3DK + e$$

Keterangan:

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

### 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

Uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. 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

Uji *multikolinearitas* dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). 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 (2018:107) 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 dan 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

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 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 (1) Jika sig.  $F > 0,05$ , maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika sig.  $F < 0,05$ , maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

### Uji Hipotesis

Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018:99). 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  $\leq 0,05$ , maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kompensasi	KO1	0,797	0,000	Valid
	KO2	0,811	0,000	Valid
	KO3	0,725	0,000	Valid
	KO4	0,485	0,000	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,569	0,000	Valid
	MK2	0,734	0,000	Valid
	MK3	0,790	0,000	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,478	0,001	Valid
	DK2	0,581	0,000	Valid
	DK3	0,639	0,000	Valid
	DK4	0,540	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,537	0,000	Valid
	KK2	0,506	0,000	Valid
	KK3	0,412	0,004	Valid
	KK4	0,404	0,004	Valid
	KK5	0,542	0,000	Valid
	KK6	0,591	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 3 seluruh indikator atau pernyataan dari variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai sig. (2-tailed)  $< 0,005$ . Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,682	Reliabel
Motivasi Kerja	0,677	Reliabel
Disiplin Kerja	0,773	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4 menunjukkan seluruh nilai *cronbach alpha* pada variabel kompensasi, motivasi kerja disiplin kerja dan kinerja karyawan > 0,60. Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

**Tabel 5**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.017	2.680		10.082	.000
Kompensasi	.408	.086	.586	5.249	.002
Motivasi Kerja	.299	.023	.627	6.805	.004
Disiplin Kerja	.438	.032	.367	6.046	.001

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda, dapat diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$KK = 27.017 + 0,408KO + 0,299MK + 0,438DK + e$$

### 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 27,017 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu kompensasi (KO), motivasi kerja (MK) dan disiplin kerja (DK) = 0, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (KK) pada karyawan CV Wavika bernilai 27,017.

### Koefisien Regresi Kompensasi (KO)

Besarnya koefisien regresi pada kompensasi sebesar 0,408 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel kompensasi (KO) meningkat 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan (KK) pada karyawan CV Wavika juga

akan meningkat dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,408.

### Koefisien Regresi Motivasi Kerja (MK)

Besarnya koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,299 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja (MK) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan (KK) pada karyawan CV Wavika juga akan meningkat dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,299.

### Koefisien Regresi Disiplin Kerja (DK)

Besarnya koefisien regresi pada disiplin kerja (DK) sebesar 0,438 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (DK) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan (KK) pada karyawan CV Wavika juga akan meningkat dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,438.

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

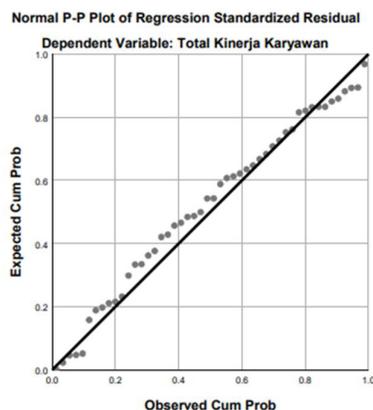
**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.856	.708	1.985

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,856 atau 85,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 85,6% variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 14,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 1**  
**Uji Asumsi Klasik**

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas pada penelitian adalah data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan pada gambar terlihat distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

**Uji Multikolinearitas**

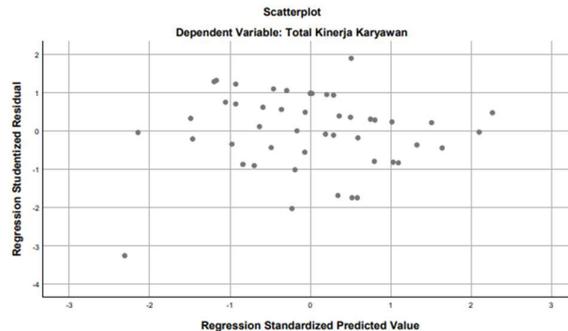
**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,472	2,029	Tidak terjadi Multikolineritas
Motivasi Kerja	0,457	1,167	Tidak terjadi Multikolineritas
Disiplin Kerja	0,638	1,193	Tidak terjadi Multikolineritas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 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 2**  
**Grafik Scatterplot**

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Gambar 2 menunjukkan pada penelitian ini tidak terjadi heretoskedastisitas. Hal ini dikarenakan terdapat titik - titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas.

**Uji Kelayakan Model**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.267	3	3.422	33.868	.001 <sup>b</sup>
Residual	173.400	44	3.941		
Total	183.667	47			

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Tabel 8 dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung 33.868 dengan signifikan sebesar 0,001 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 budaya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.017	2.680		10.082	.000
1 Kompensasi	.408	.086	.586	5.249	.002
Motivasi Kerja	.299	.023	.627	6.805	.004
Disiplin Kerja	.438	.032	.367	6.046	.001

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 9 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t sebesar 5,249 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 yang artinya 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika.

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

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t sebesar 6.805 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 yang artinya 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika.

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

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t sebesar 6.046 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 yang artinya 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika.

## **Pembahasan**

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

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika. Hal ini menjelaskan bahwa apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Bagaimanapun juga, tujuan utama karyawan dalam bekerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup yang didapatkan melalui sebuah kompensasi. Maka, dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara tepat dan sesuai harapan, CV Wavika selalu menuntut agar seluruh program kerja dan target kerja dapat terlaksana dengan baik.

CV Wavika telah memberikan asuransi kesehatan penuh jika terjadi kecelakaan dalam bekerja. Selain itu pemberian gaji telah disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh

masing-masing karyawan. Adanya kesesuaian dalam pemberian gaji membuat karyawan merasa senang dan dapat bekerja secara maksimal. CV Wavika juga memberikan insentif atas prestasi kerja diluar upah atau gaji, serta tunjangan yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti tunjangan hari raya, dan tunjangan hari tua yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ulfatin dan Triwijayanto (2016:124) dalam memberikan kompensasi kepada karyawan akan memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Organisasi mendapatkan manfaat yang besar dengan pemberian kompensasi. Salah satu manfaat yang didapatkan adalah kinerja dari karyawan yang semakin meningkat yang nantinya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Tolandang dan Uhing (2021) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Azhari dan Prijati (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Baroma dan Arofah (2021) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika. Hal ini menjelaskan bahwa apabila motivasi kerja karyawan CV Wavika meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi adalah dorongan dan semangat dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat. 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.

Pimpinan CV Wavika selalu memberikan arahan dan nasehat kepada karyawan untuk memacu semangat kerja setiap hari. Selain itu, pimpinan CV Wavika memberikan apresiasi lebih terhadap karyawan berprestasi sehingga memotivasi karyawan saling bersaing secara positif. Karyawan yang berprestasi pada CV Wavika akan mendapatkan promosi berupa kenaikan jabatan atau perubahan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Hal tersebut dilakukan pimpinan CV Wavika dengan tujuan karyawan senantiasa bekerja dengan motivasi yang tinggi dan karyawan semakin terpacu untuk meningkatkan kinerja dan mendapatkan prestasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2016:12) bahwa 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 akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini, motivasi dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan hasil penelitian Laily dan Ernawati (2020) bahwa 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. Dengan kemampuan berinovasi dengan baik akan membantu munculnya inisiatif untuk menghasilkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmawani dan Syahrial (2021) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jufrizen dan Sitorus (2021) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Sinaga dan Hidayat (2020) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Wavika. Hal ini menjelaskan bahwa apabila disiplin kerja karyawan CV Wavika meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan CV Wavika 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, selain itu kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Pimpinan CV Wavika juga memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan kerja karyawan. CV Wavika telah mengeluarkan peraturan untuk karyawan yang kurang disiplin berupa pemotongan insentif kehadiran bulanan dan pemberian bonus kehadiran terhadap karyawan yang datang tepat waktu selama satu bulan penuh. Adanya kebijakan serta sanksi yang ditegakkan oleh CV Wavika diharapkan mampu mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan dengan tanpa alasan. Disiplin kerja juga merupakan salah satu bentuk dari nilai - nilai CV Wavika yaitu profesional. Karyawan harus mampu bekerja secara profesional dengan cara taat terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan serta bertanggung jawab dan etika dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan Hasibuan (2019:118) bahwa 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.

Hasil penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Irawan *et al.* (2021) menemukan fakta bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel dependen dan independen, maka untuk menjawab rumusan masalah disimpulkan, sebagai berikut (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Semakin besar pemberian kompensasi berupa bonus, tunjangan dan gaji yang diberikan oleh CV Wavika maka semakin besar juga semangat kerja karyawan (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan yang menimbulkan keinginan untuk mencapai tujuan yang baik (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

#### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung, sebagai berikut (1) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan hanya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Proses penyebaran kuesioner terhadap responden, masih terdapat responden yang terburu - buru

dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

### Saran

Dari hasil penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut (1) Pemberian kompensasi hendaknya disesuaikan oleh prestasi dan kinerja kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap karyawan, karena karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh. 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 mencapai target perusahaan (2) Setelah mengetahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pimpinan lebih memotivasi karyawan melalui evaluasi terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat permasalahan mengenai karyawan, maka perusahaan harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap dapat bekerja secara optimal. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan bentuk kompetisi yang sehat antar karyawan, memberikan karyawan kesempatan untuk bertumbuh dan memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga terdapat motivasi untuk bekerja dengan baik pada diri karyawan (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. Pimpinan diharapkan memberikan contoh kedisiplinan terhadap para karyawan dan perusahaan dapat memberlakukan kebijakan berupa pemberian penghargaan untuk karyawan teladan, sebaliknya hukuman untuk karyawan yang kurang teladan (4) Membudayakan nilai - nilai perusahaan yang positif kepada karyawan sehingga timbul sikap dan perilaku serta kesadaran karyawan untuk selalu menjaga kinerja mereka, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menghindari konflik internal antar karyawan maupun pimpinan, menciptakan rasa aman dan nyaman pada lingkungan kerja, memberikan hak karyawan yang sesuai serta memberikan peluang untuk berkarir dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Zanafa Publishing. Riau.
- Akter, N., dan M. Husain. 2016. Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management, and Applied Sciences*. 4(8). 103-116.
- Ariandi, F. 2018. Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. *Perspektif*.
- Azhari, R., dan Supriyatin. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Baroma, H., dan A. Arofah. 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.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 13, No 1.
- Fahmi, I. 2018. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Irawan, D., G. Kusjono dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Jufrizen dan F. P. Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Pradipto, S. dan R. Rahardja. 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.
- Rahmawani, R., dan H. Syahril. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Robbins, S., dan T. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedamaryanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sinaga, T. S. dan R. Hidayat. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8, No 1.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, P. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaeman, E. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk Cabang Pondok Indah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 3, No 5.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Andi Offset. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tolandang, B. N., dan Y. Uhing. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.