

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM GUNA PRIMA DANA**

Ni Putu Leoni Anggita Devi<sup>1</sup>, I Gede Rihayana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: [devianggita342@gmail.com](mailto:devianggita342@gmail.com)

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Pengelolaan Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari suatu lembaga organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu instansi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Masing-masing faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain, ketika karyawan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya diimbangi dengan adanya motivasi dengan mengharapkan adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan akan bagus juga. Ketiga faktor ini harus berjalan dengan seimbang untuk menciptakan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Populasi penelitian adalah pegawai Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana dengan teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah populasi merupakan jumlah sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Bangun, 2012:234).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri. Suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Oleh karena itu, menurut (Dewi, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu kompetensi, kompensasi, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dll.

Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam, visi misi koperasi ini yaitu mampu meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam upaya mewujudkan visi misi tersebut harus diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan, salah satunya yaitu memenuhi target-target yang telah dicanangkan. Berikut merupakan data Rencana Anggaran Pendapatan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana pada tahun 2022 dan realisasinya.

**Tabel 1. 1**

**Rencana Anggaran Pendapatan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana pada tahun 2022 dan realisasinya (dalam jutaan rupiah).**

<b>Pos</b>	<b>RAP</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Pencapaian</b>
Pendapatan Bunga Pinjaman	18.522	18.604	100%
Pendapatan Bunga Tabungan	200	772	386%
Pendapatan Bunga Deposito	350	1.106	316%
Pendapatan Administrasi	500	948	190%
Pendapatan Operasional Lainnya	205	168	82%
Pendapatan Non Operasional	24	18	79%
<b>Total Pendapatan</b>	<b>19.801</b>	<b>21.619</b>	<b>109%</b>

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana, 2023

Dilihat dari laporan keuangan tahun buku 2022 bahwa total pendapatan Koperasi Guna Prima Dana sebesar 21.619.000.000 sehingga dapat disimpulkan Rencana Anggaran Pendapatan tercapai dengan persentase 109%. Namun, terdapat beberapa pos pendapatan yang belum mencapai target yang ditetapkan

yaitu pada Pendapatan Operasional Lainnya (Pendapatan Bunga Pinjaman dan Pendapatan Admin Pinjaman) yang hanya mencapai target 82% dan Pendapatan Non Operasional (PPOB dan Fee Dealer) yang hanya mencapai target 79%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam memaksimalkan target yang telah dicanangkan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan

tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarso dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana secara keseluruhan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana memiliki disiplin kerja yang baik, ini dapat dilihat dari karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan efektif, efisien dan tepat waktu namun dalam hal mentaati aturan yang ditetapkan masih dikatakan kurang karena masih terdapat karyawan yang hadir terlambat tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Berikut data absensi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana pada tahun 2022.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marayasa & Faradila (2019), Shofwani & Hariyadi (2019) dan Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Permana & Pracoyo (2021) dan Cahya, Damare & Harjo (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2016:109). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, dalam Sutrisno, 2016:111). Menurut Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang tersebut untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat

mendorong kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. dimana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam hal ini motivasi yang bisa diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana kepada karyawan yaitu bonus pada karyawan yang telah mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang karyawan menyatakan bahwa terkadang bonus tersebut tidak diberikan sesuai dengan perjanjian kerja yang ada. Pemberian motivasi berupa bonus memiliki tujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan meningkatkan produktifitas, meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wondal, Tewal & Walangitan (2019), Shofwani & Hariyadi (2019) dan Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2018) dan Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, menurut Handoko d a l a m Sutrisno, (2016:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk

pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk bentuk pemberian kesempatan berkarier. Menurut Hasibuan (2014:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mendorong kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk bentuk pemberian kesempatan berkarier. Perhitungan kompensasi perlu diperhatikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana karena berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan kompensasi yang diberikan masih dikatakan kurang. Perhitungan gaji karyawan di Koperasi Guna Prima Dana sudah diatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) namun dirasa belum sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan. Baik buruknya pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofwani & Hariyadi (2019), Dwianto & Purnamasari (2019), Abrianto, Sugiono & Kurniawan (2022) dan Dahlia & Fadli (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, terdapat penelitian lain

yang menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Wondal, Tewel, & Walangitan (2019), menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aromega, Kojo & Lengkong (2019), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Goal Setting Theory**

*Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins & Judge, 2008).

### **2. Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performace*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*).

Menurut Situmorang & Hidayat (2019) menyatakan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Inisiatif

### **3. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar. Indikator disiplin kerja yaitu: selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan memiliki sikap yang baik.

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- e. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- f. Memiliki sikap yang baik

### **4. Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan.

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator motivasi kerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisik.
- b. Kebutuhan sosial.
- c. Kebutuhan akan penghargaan.
- d. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

### **5. Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi diberikan dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator kompensasi kerja di antaranya sebagai berikut:

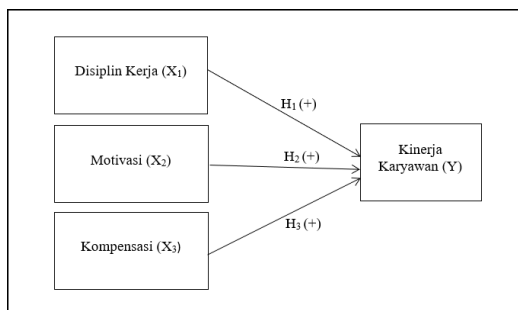
- a. Gaji
- b. Insentif/bonus
- c. Tunjangan

## **KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESISI PENELITIAN**

### **1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan rumusan masalah dengan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sesuai dengan jumlah variabel yang teridentifikasi, berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian disusun kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini kerangka tersebut disajikan dalam gambar 1.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

**2. Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana yang terletak di Jalan Raya Uluwatu No 333 Ungasan. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana sebanyak 40 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. Jumlah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana sebanyak 40 orang maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan cara berikut: observasi, wawancara, diokumentasi dan kuesioner.

Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan pengujian instrument yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Analisis data dengan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. HASIL UJI INSTRUMEN**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	r	r	Keterangan
	Hitung	Tabel	
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0,73	0,31	Valid
X1.2	0,74	0,31	Valid
X1.3	0,75	0,31	Valid
X1.4	0,92	0,31	Valid
X1.5	0,80	0,31	Valid
X1.6	0,78	0,31	Valid
Motivasi (X2)			
X2.1	0,86	0,31	Valid
X2.2	0,82	0,31	Valid
X2.3	0,89	0,31	Valid
X2.4	0,78	0,31	Valid
Kompensasi (X3)			
X3.1	0,90	0,31	Valid
X3.2	0,79	0,31	Valid
X3.3	0,87	0,31	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,67	0,31	Valid
Y2	0,71	0,31	Valid
Y3	0,79	0,31	Valid
Y4	0,80	0,31	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,31 yang berarti instrumen penelitian dari variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan adalah valid.

**b. Uji Reliabilitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,87	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,86	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,82	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,72	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

**2. HASIL ANALISIS INFERENSIAL**

**a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS for windows versi 26 maka diperoleh nilai seperti berikut ini.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,682	1,157		1,454	0,155
Disiplin Kerja	0,187	0,062	0,300	2,998	0,005
Motivasi	0,342	0,089	0,395	3,829	0,000
Kompensasi	0,386	0,106	0,339	3,640	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,682 + 0,187 X_1 + 0,342 X_2 + 0,386 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

b<sub>1</sub>: 0,187 mempunyai makna bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan, sedangkan motivasi dan kompensasi tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat.

b<sub>2</sub>: 0,342 mempunyai makna bahwa semakin meningkat motivasi, sedangkan disiplin kerja dan kompensasi tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat.

b<sub>3</sub>: 0,386 mempunyai makna bahwa semakin meningkat kompensasi, sedangkan disiplin kerja dan motivasi tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat.

**b. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Varians Infation Factor (VIF) di bawah 10,00 Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut



tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**c. Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilai Adjusted R Square sebesar 0,836 yang artinya variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 83,6% terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**d. Uji Parsial (Uji t)**

Hasil uji t pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan t hitung sebesar 2,998, nilai t tabel dengan  $df = N-3, 40-3 = 37$  sebesar 2,026 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan( $Y$ ).
- b. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan t hitung sebesar 3,829, nilai t tabel dengan  $df = N-3, 40-3 = 37$  sebesar 2,026 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan( $Y$ ).

- c. Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) dengan t hitung sebesar 3,640, nilai t tabel dengan  $df = N-3, 40-3 = 37$  sebesar 2,026 yang artinya  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan( $Y$ ).

**3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**a. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ )**

Disiplin kerja menyatakan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Hasil tersebut didasari dengan Goal Setting – Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai mean masing-masing item pada Tabel 5.2 menunjukkan nilai mean yang diperoleh dalam kategori sangat baik. Sesuai dengan Goal Setting Theory bahwa variabel disiplin kerja berkaitan dengan niat (intensity). Hal ini Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana menetapkan niat disiplin kerja yang baik sebagai tujuan untuk menciptakan kinerja karyawan sesuai harapan Koperasi. Dengan adanya indikator-indikator yang digunakan dalam variabel disiplin kerja meliputi hadir tepat waktu, persentase

kehadiran, taat ketentuan jam kerja, jam kerja efisien & efektif, semangat kerja yang tinggi dan memiliki sikap yang baik, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.

Didukung juga oleh jawaban responden pada pernyataan kuesioner yang menunjukkan setuju dan sangat setuju bahwa karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan mendapatkan jawaban tergolong sangat baik. Disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Marayasa & Faradila (2019), Shofwani & Hariyadi (2019), Farisi, dkk (2020), Dini & Yuniarto (2020), Pratama (2020), Azmy & Indahingwati (2020), Priatna & Ariska (2021), Mardiana & Paryanti (2021), dan Adinda, dkk (2023) dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai sebuah tujuan adalah disiplin. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Dalam hal ini faktor kedisiplinan kerja antara lain mematuhi semua peraturan

Perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan yang maupun menghasilkan pekerjaan atau kinerja yang memuaskan.

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi (Y)**

Motivasi menyatakan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Hasil tersebut didasari dengan Goal Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai mean masing-masing item pada Tabel 5.3 menunjukkan nilai mean yang diperoleh dalam kategori sangat baik. Sesuai dengan Goal Setting Theory bahwa variabel motivasi berkaitan dengan atribut niat (intensity). Hal ini Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana menetapkan niat motivasi yang tinggi sebagai tujuan untuk menciptakan kinerja karyawan sesuai harapan Koperasi. Dengan adanya indikator-indikator yang digunakan dalam variabel motivasi meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan dorongan mencapai tujuan, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.

Didukung juga oleh jawaban responden pada pernyataan kuesioner yang

menunjukkan setuju dan sangat setuju bahwa karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana termotivasi karena mendapatkan penghargaan atas prestasi yang diperoleh mendapatkan jawaban tergolong sangat baik. Disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang oleh Marayasa & Faradila (2019), Wondal, dkk (2019), Shofwani & Hariyadi (2019), Farisi, dkk (2020), Dini & Yuniyanto (2020), Azmy & Indahingwati (2020), Priatna & Ariska (2021), Safitri, dkk (2021), Dahlia & Fadli (2022), dan Fernos & Wipi (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan. Selain itu motivasi juga timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Jadi, motivasi yaitu membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan

keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

**c. Pengaruh Kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kompensasi menyatakan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Hasil tersebut didasari dengan Goal Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai mean masing-masing item pada Tabel 5.4 menunjukkan nilai mean yang diperoleh dalam kategori sangat baik. Sesuai dengan Goal Setting Theory bahwa variabel kompensasi berkaitan dengan atribut niat (intensity). Hal ini Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana menetapkan niat kompensasi yang tinggi diberikan pada setiap karyawan sebagai tujuan untuk menciptakan kinerja karyawan sesuai harapan Koperasi. Dengan adanya indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kompensasi meliputi upah dan gaji, insentif dan tunjangan sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.

Didukung juga oleh jawaban responden pada pernyataan kuesioner yang menunjukkan setuju dan sangat setuju bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa bonus

membuat karyawan senang mendapatkan jawaban tergolong sangat baik. Disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Shofwani & Hariyadi (2019), Dwianto & Purnamasari (2019), Dini & Yuniato (2020), Pratama (2020), Azmy & Indahingwati (2020), Mardiana & Paryanti (2021), Safitri, dkk (2021), Abrianto, Sugiono & Kurniawan (2022) dan Dahlia & Fadli (2022). dengan hasil kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan hal yang fundamental terhadap perusahaan, jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat maka perusahaan harus meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab untuk setiap tugas yang diberikan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan

Pinjam Guna Prima Dana dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.
- b. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.
- c. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat dipertimbangkan sebagai bahan perbaikan terkait penelitian ini, antara lain:

- a. Disiplin Kerja dengan indikator memiliki sikap yang baik mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana hendaknya mampu mendisiplinkan dan meninjau kembali karyawannya yang menunda pekerjaan yang diberikan. Hal ini sangat penting dilakukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
- b. Motivasi dengan indikator kebutuhan fisik dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka untuk Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana hendaknya memperhatikan motivasi karyawan terutama pada kebutuhan kesediaan prasarana kerja ataupun dorongan pengembangan diri. Selain itu perlunya mengevaluasi, memotivasi dan mengapresiasi atas setiap pekerjaan yang selesai dijalankan.

Hal ini perlu dilakukan agar mampu meningkatkan kinerja yang diharapkan Koperasi.

- c. Kompensasi dengan indikator upah dan gaji mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka untuk Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana hendaknya selalu mengevaluasi, memperhatikan pekerjaan karyawan sehingga sesuai dengan upah yang diterima. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Penelitian selanjutnya supaya dapat melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, memperluas cakupan sampel penelitian agar dapat menggambarkan ruang lingkup penelitian. Selain itu, dapat menambahkan variabel penelitian yang dapat membuat penelitian lebih komprehensif

## DAFTAR PUSTAKA

- Aabrianto, M. Y. S., Sugiono, S., & Kurniawan, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. *Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis (Simanis) dan Call for Paper*, 1(1), 815-824.
- Adha, Qorimah, dan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 4, No 1, Hal 47-62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Setiawan (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4, Hal 1245-1253.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Azmy, A. D., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt mustika citra rasa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(10).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115.
- Cahyaningsih, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. *Univeritas Putra Bangsa*.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.

- Dini dan Yunianto. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Proceeding SENDIU ISBN: 978-979-3649-72-6, Hal 577-582.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Fahmi, irham. (2014). *Manajemen Teori Kasus dan Solusi*. Cetakan ke tiga. Bandung:Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- George, J. M., and G. R. Jones, (2005). *Essentials of Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gifari, M. L. H., Zamhari, & Astuti, N. (2018). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Surya Perkasa Pangkalpinang”. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*. 25(2), 35-44.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Melayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara Jakarta.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 212–247. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Marayasa dan Faradila (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 2, No 1, Hal 110-122.
- Mardiana dan Paryanti. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group

- Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol. 2, No. 1, Hal 67-75.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Prasetyo, Budi Saksono. 1984. Dunia Ekuin Dan Perbankan. *Centre for Strategic and International Studies Jakarta* 9: 6-31.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Priatna dan Ariska. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 2, No. 1, Hal 48-58.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Safitri, N. A. I., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(05).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11 (1), 52-65.
- Situmorang, G. L., & Hidayat, R. (2019). Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Proceedings of the 1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)*, 220– 226. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.41>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D 2019*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. ALFABETA. [www.alfabetabdg@yahoo.co.id](http://www.alfabetabdg@yahoo.co.id)
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber*

*Daya Manusia*. Cetakan Pertama.  
Yogyakarta:CAPS.

Susiarto dan Ahmadi, Slamet. 2007. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4 (1): 34-41.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno, H. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Cetakan Fajar Interpratama Mandiri, Penerbit Kencana.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Wondal, Tewel, dan Walangitan. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Artha Graha Internatonal Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 7, No 4, Hal 5157-5166.