

**PENGARUH DISPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TARAKAN MOTOR DENPASAR****Ni Made Siti Lestari<sup>1</sup>, Pande Ketut Ribek<sup>2</sup>, Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: madelestari54@gmail.com

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia bertugas mengendalikan atau menangani sumber daya lainnya sehingga keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada unsur manusianya. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling jenuh*. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tarakan Motor Denpasar yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data yakni observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F melalui program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Hal ini berarti semakin baik kompensasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

***EFFECT OF WORK DISPLINE, MOTIVATION, AND COMPENSATION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TARAKAN  
DENPASAR MOTORCYCLE***

**Ni Made Siti Lestari<sup>1</sup>, Pande Ketut Ribek<sup>2</sup>, Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: madelestari54@gmail.com

***ABSTRACT***

*Human resources are in charge of controlling or handling other resources so that the success of the company's performance depends on the human element. In terms of achieving company goals, the important value of success is having a superior and disciplined workforce in improving company performance. This study aims to examine the effect of work discipline, motivation and compensation on employee performance at Tarakan Motor Denpasar.*

*Sampling was done by saturated sampling technique. The population in this study were all employees of Tarakan Motor Denpasar, totaling 50 people. Data collection methods namely observation, interviews, documentation and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, analysis of the coefficient of determination, t test and F test through the SPSS version 25 program.*

*Based on the results of the analysis, this study shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Tarakan Motor Denpasar. This means that the better the employee's work discipline, the better the performance of the employee. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at Tarakan Motor Denpasar. This means that the better the motivation felt by employees, the better the performance of these employees. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at Tarakan Motor Denpasar. This means that the better the compensation of employees, the better the performance of employees.*

***Keywords: Work Discipline, Motivation, Compensation, Employee Performance***

## **PENDAHULUAN**

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan yang tinggi harus dibutuhkan dalam sebuah perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dengan berbagai jenis kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran dan kriteria.

Menurut Hasibuan (2017:100) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Mangkunegara (2017:67) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Ganyang (2018:143), pada umumnya semakin disiplin seorang karyawan terhadap standar operasi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan

berbagai tugas yang diberikan perusahaan, akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini diperkuat lagi oleh (Siagian, 2017: 27) menyatakan bahwa adanya peningkatan pada disiplin kerja dan motivasi yang diberikan dapat membangun kondisi kinerja karyawan yang baik. Tingkat kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi dengan banyaknya kompensasi yang didapat oleh karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kurangnya motivasi dari pimpinan kepada karyawan. Menurut Hasibuan & Handayani (2017) bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja (Sigiani 2018). Hal ini menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain disiplin kerja dan motivasi. Kompensasi juga dapat mempengaruhi

kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Istifadah & Santoso, 2019: 260) Kompensasi adalah bentuk yang harus didapatkan sebagai balasan atas pencapaian prestasi karyawan terhadap organisasi. Dengan harapan adanya bonus ini akan mendukung perusahaan untuk pencapaian tujuannya. Jika kompensasi yang diberikan kurang, pekerja akan cenderung meninggalkan perusahaan. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi diartikan sebagai pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan sebelumnya sudah banyak dilakukan akan tetapi masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan Sintya, dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) dan Filantoni, dkk. (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh

negatif terhadap kinerja karyawan. Sipahutar dan Hasyim (2021) menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Syawal (2018) dan Sigana dan Hidayat (2020) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh negatif kinerja karyawan. Herawati, dkk (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Arifin (2017) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, di Tarakan Motor Denpasar berada pada suatu kondisi yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi dengan target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan belum mencapai target. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, di temukan fenomena kedisiplinan seperti saat mencuci mobil ada beberapa karyawan yang bekerja sambil mengobrol. Hal ini dapat menghambat proses kinerja karyawan maupun perusahaan. Fenomena mengenai motivasi perusahaan ini setiap tahunnya mengalami penurunan target penjualan. Penurunan ini diindikasikan karena kurang maksimalnya

motivasi yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan merasa jenuh akan pekerjaannya yang dilakukan dibawah tekanan. Fenomena mengenai kompensasi pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya, pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan yang sama dengan karyawan yang sering terlambat.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena pada uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tarakan Motor Denpasar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar?

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Tarakan Motor Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Tarakan Motor Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Tarakan Motor Denpasar.a Adat Carangsari Petang Badung.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003).

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat

dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan. Dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu diterapkan tujuan yang jelas dan variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi sebagai faktor penentunya, semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya.

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rival & Sagala, 2013:825). Menurut Soejono (2000) disiplin kerja menggunakan 4 indikator yaitu:

- a. Ketepatan waktu
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Tanggung jawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor

## **3. Motivasi**

Menurut Tohardi (2002:334), Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongandorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Menurut Hasibuan

(2008:148), Indikator Motivasi adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan

## **4. Kompensasi**

Menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Adapun Indikator kompensasi menurut Rival (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Insentif
- d. Fasilitas

## **5. Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Mangkunegara (2009:75) terdapat 4 indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

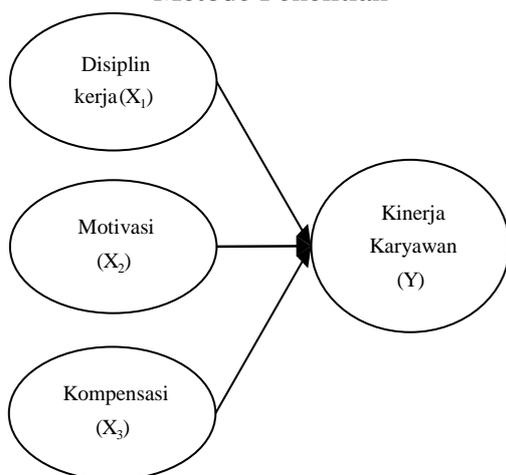
- a. Kualitas
- b. Ketepatan Waktu

- c. Kuantitas
- d. Tanggung Jawab
- e. Pelaksanaan tugas

## HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis:

- 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 dilakukan pada Tarakan Motor Denpasar yang berlokasi di Jl. Pulau Tarakan, Dauh Puri Klod, Kota Denpasar, Bali. Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tarakan Motor Denpasar yang berjumlah 50 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh (*sensus*). Istilah lain dari *sampling* jenuh adalah *sensus*, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan pada Tarakan Motor Denpasar yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Dalam penelitian ini regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,845	Valid
		X <sub>1,2</sub>	0,865	Valid
		X <sub>1,3</sub>	0,881	Valid
		X <sub>1,4</sub>	0,627	Valid
		X <sub>1,5</sub>	0,552	Valid
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,770	Valid
		X <sub>2,2</sub>	0,841	Valid
		X <sub>2,3</sub>	0,847	Valid
		X <sub>2,4</sub>	0,676	Valid
3	Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,888	Valid
		X <sub>3,2</sub>	0,911	Valid
		X <sub>3,3</sub>	0,768	Valid
		X <sub>3,4</sub>	0,908	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,839	Valid
		Y <sub>1,2</sub>	0,801	Valid
		Y <sub>1,3</sub>	0,909	Valid
		Y <sub>1,4</sub>	0,863	Valid
		Y <sub>1,5</sub>	0,608	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,818	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,787	Reliabel
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,890	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,868	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah

reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**3. Uji Normalitas**

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,366900831
Most Extreme Differences	Absolute	0,061
	Positive	0,061
	Negative	-0,055
Test Statistic		0,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan analisis selanjutnya.

**4. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**5. Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	0,786	0,904		
Disiplin Kerja	-0,001	0,068	-0,004	-0,018	0,986
Motivasi	-0,018	0,065	-0,057	-0,274	0,785
Kompensasi	0,041	0,069	0,157	0,598	0,553

a. Dependent Variable: Kinerja karvawan

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji lebih dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. **6.**

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,875	1,580		-0,554	0,582
Disiplin Kerja	0,321	0,119	0,275	2,703	0,010
Motivasi	0,422	0,114	0,314	3,691	0,001
Kompensasi	0,471	0,120	0,422	3,922	0,000

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 di atas hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

### a. Konstanta

Nilai konstanta diperoleh sebesar 0,875 artinya apabila ketiga variabel *independen* yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen, yaitu kinerja karyawan adalah sebesar -0,875.

### b. Disiplin Kerja

Nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,321 dengan tingkat signifikansi 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila disiplin kerja naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,321 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu motivasi dan kompensasi konstan.

### c. Motivasi

Nilai koefisien untuk variabel motivasi sebesar 0,422 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila motivasi naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu disiplin kerja dan kompensasi konstan.

### d. Kompensasi

Nilai koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,471 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila kompensasi naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,471 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu motivasi dan disiplin kerja konstan.

## 7. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,824 atau 82,4%. Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja karyawan sudah mampu dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi sebesar 82,4%; sedangkan sisanya sebesar 17,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

## 8. Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 77,620 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini memiliki arti bahwa model layak digunakan untuk uji selanjutnya (model fit dengan data).

## 9. Uji t

Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,703 dengan tingkat signifikansi 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_1$  diterima.
- b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,691 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_2$  diterima.

- c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,922 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_3$  diterima.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tarakan Motor Denpasar

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Koefisien

variabel X1 adalah positif 0,321 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja dapat menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator, diantaranya: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi serta ketaatan terhadap aturan kantor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sintya, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Ichsan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tarakan Motor Denpasar**

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja

karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Koefisien variabel X2 adalah positif 0,422 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi yang dirasakan dapat menentukan kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang meningkat diindikasikan oleh tujuh indikator, diantaranya: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial serta kebutuhan akan penghargaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin (2022) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Danu (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tarakan Motor Denpasar**

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Koefisien variabel X3 adalah positif 0,471 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi dapat menentukan kinerja karyawan. Kompensasi karyawan yang meningkat di indikasikan oleh lima indikator, diantaranya: gaji, bonus, insentif dan fasilitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herawati, dkk (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hasyim (2021) menyatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang

dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar. Hal ini berarti semakin baik kompensasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

## **Keterbatasan**

1. Penelitian ini terbatas pada variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi sedangkan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada karyawan Tarakan Motor Denpasar. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih memperluas objek penelitian, sehingga dapat memberikan suatu pandangan yang lebih baik dan direalisasikan secara umum.

## **Saran**

Hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah di peroleh, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dari segi disiplin kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan rata-rata skor terendah yaitu pada pernyataan

“saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatan.” Pada Tarakan Motor Denpasar hendaknya pemimpin memberikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab pada *job description* masing-masing karyawan agar karyawan dapat lebih disiplin dan secara bersungguhsungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar.

2. Dari segi disiplin kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan rata-rata skor terendah yaitu pada pernyataan “saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatan.” Pada Tarakan Motor Denpasar hendaknya pemimpin memberikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab pada *job description* masing-masing karyawan agar karyawan dapat lebih disiplin dan secara bersungguhsungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar.
3. Dari segi kompensasi, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan rata-rata skor terendah yaitu pada pernyataan “perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan telah

mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan” pada Tarakan Motor Denpasar hendaknya pemimpin memberkan gaji yang setimpal dengan beban kerja karyawan agar karyawan mampu mampu memenuhi kebutuhannya sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar.

4. Dari segi kinerja karyawan, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan rata-rata Skor terendah yaitu pada pernyataan “saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan terget yang telah ditentukan” pada Tarakan Motor Denpasar hendaknya pemimpin membimbing dan mengarahkan karyawan agar mampu mencapai target sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Tarakan Motor Denpasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Akmal, K. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru*. Doctoral dissertation. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riu*.

- Arep, I. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Armansyah, A. (2018). *Pengaruh Displin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinetra di Kota Batam Skripsi thesis Prodi Manajemen*.
- Aulia. (2020). *Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory-In Ruh Perspektive Theory*. Prosiding Seminar Nasional Mgister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan ISSN:2715-7121.
- Darsono, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Nusantara Consulting*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M, (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Hasibuan, Melayu S.P 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Cetakan Ketujuh belas PT. Bumi Aksara*.
- Husian, B. A. (2018). *Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajmen, Fakultas Ekonomi*,
- Isvandari, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyaean Bagian Produksi PG. Maritjan Kediri. Jurnal JIBEKA. Volume 11 No. 1 Agustus 2017. elSSN : 2528-1518*.
- Locke, E.A (1969). *What is job Satisfaction Organizational Behavior And human Performance*, 336, 309 -336.
- Locke, E.A. (1968). *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives Organizational Behavior and Human Perfomance: pp:66-106*.
- Locke, E.A. dan Latham, G P. (1990.) *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya Bandung*.
- Prayitro, D. (2017). *Pengaruh Lingkung Kerja, Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung. Sripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia UN PGRI Kediri*.
- Ravai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Jakarta, PT Raja Granfindo*.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung*.
- Soejono. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi(Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: *Alfabeta*
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: *CV Alfabeta*.
- Suryasudarma, BMS. (2001). *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Yogyakarta.
- Sutrino. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit *Jakarta, Kencana*.
- Sutrino. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana*.
- Wairooy, Ali. (2017). Pengaruh Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), tbk. Pemasaran Region VII Makasar. *Jurnal Administrare. Vol. 4, No. 1. 2017. EISSN 2580-9695*.