

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COK KONFEKSI DENPASAR**

Kadek Edi Miyana Putra<sup>1</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2</sup>, Ni Luh Gede Putu Purnawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email : [Kadekedi724@gmail.com](mailto:Kadekedi724@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cok Kofeksi Denpasar. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda. Selain hal tersebut di dalam penelitian ini juga dilakukan analisis statistik deskriptif serta uji asumsi klasik yang meliputi uji asumsi normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 2,328, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,270, dan signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ , (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari nilai t-hitung untuk kompensasi adalah 3,194, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,422, dan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 2,267, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,274, dan signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.

**Kata kunci : Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.**

### **ABSTRACT**

*Human resources in an organization have a very important role, because without the support of good human resources an organization will face problems in achieving organizational goals. One thing that an organization needs to pay attention to in order to improve its performance is by improving employee performance. Employee performance can be influenced by several factors such as work discipline, compensation and work motivation. This research aims to analyze*

and explain the influence of work discipline, compensation and work motivation on employee performance.

The population in this study were all employees of Cok Konfeksi Denpasar. The sample collection method used was a saturated sample (census) with a total of 47 respondents. The data collection technique uses a questionnaire whose validity and reliability have been tested. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. Apart from this, this research also carried out descriptive statistical analysis as well as classic assumption tests which included normality, multicollinearity and heteroscedasticity assumption tests.

The results of this research show that (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the *t*-calculated value for work discipline being 2.328, also obtained a beta coefficient value of 0.270, and a significance of  $0.025 < 0.05$ , (2) reinforcement has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the *t*-calculated value for compensation which is 3.194, also obtained a beta coefficient value of 0.422, and a significance of  $0.003 < 0.05$ , (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, *p*. This is proven by the *t*-calculated value for work motivation which is 2.267, the beta coefficient value is also obtained 0.274, and the significance is  $0.028 < 0.05$  therefore  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is accepted.

**Keywords:** *Work discipline, compensation, work motivation, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk dapat bertahan salah satunya dengan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu membuat kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah disiplin kerja. Yanthi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang dapat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib dalam kegiatan yang ada dalam organisasi dimana karyawan yang ada didalam organisasi haruslah menaati dan melakukan peraturan-peraturan organisasi baik secara tertulis atau pun tidak tertulis dengan adanya disiplin yang baik nantinya pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan peraturan yang berlalu maka akan menghasilkan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Kompensasi merupakan suatu tindakan sebuah perusahaan untuk memberikan fasilitas bagi karyawannya, yang berupa gaji, bonus, ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi karyawan

untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Putra (2022); Diputra, *et al.* (2021), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki motivasi masing-masing untuk bekerja di sebuah perusahaan. Demi kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memberikan motivasi tambahan bagi karyawannya baik berupa finansial ataupun non-finansial. Menurut Primayanti (2021), motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

Berdasarkan data target dan realisasi penjualan tahun 2022 dan data absensi tahun 2022. Fenomena menunjukkan bahwa realisasi kinerja belum mencapai target yang ada sehingga dapat dinilai bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Penelitian oleh Risma (2022) dan Hidayati (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian oleh Dwianto (2019) dan Fernos (2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Siregar (2022) dan Saputra (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

berarti pemberian motivasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cok Konfeksi Denpasar”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1) Goal Setting Theory**

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide- ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Misbahuddin., *et.al.*, 2018).

### **2) Disiplin Kerja**

Andronicus, *et al.*, (2020); Indrawan, *et al.* (2022) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pohan, *et al.*, (2021) terdapat lima indikator disiplin kerja, yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

### **3) Kompensasi**

Menurut Lestari (2022) menyatakan kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan berbentuk uang sebagai pengganti kontribusi jasa berupa waktu, tenaga, pikiran yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Nuraini (2022), adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

**4) Motivasi Kerja**

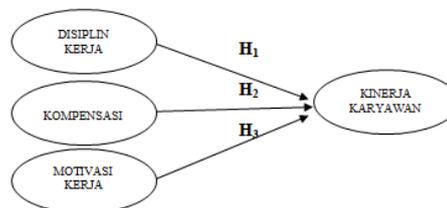
Menurut Sutapa (2023), Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Menurut Christian, *et al.*, (2021), indikator motivasi diantaranya yaitu, kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

**5) Kinerja Karyawan**

Kasmir (2019:184); Adhika, *et al.* (2022); Rahayu, *et al.* (2022); Rahayu, *et al.* (2022) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Suartawan (2020), indikator dari kinerja karyawan adalah antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

**HIPOTESIS**

**Gambar Model Penelitian**



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

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Cok Konfeksi Jl. Nusa Indah No 79, Sumerta, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

**1) Uji Validitas**

**Tabel Uji Validitas**

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b>			
X1.1	0,916	0,30	Valid
X1.2	0,886		Valid
X1.3	0,931		Valid
X1.4	0,905		Valid
X1.5	0,960		Valid
<b>Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b>			
X2.1	0,928	0,30	Valid
X2.2	0,915		Valid
X2.3	0,890		Valid
X2.4	0,887		Valid
<b>Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>			
X3.1	0,893	0,30	Valid
X3.2	0,914		Valid
X3.3	0,956		Valid
X3.4	0,970		Valid
X3.5	0,942		Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1	0,939	0,30	Valid
Y2	0,937		Valid
Y3	0,906		Valid
Y4	0,939		Valid
Y5	0,969		Valid
Y6	0,957		Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, menunjukkan bahwa semua nilai *pearson correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

**2) Uji Realibilitas**

**Tabel Uji Realibilitas**

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	5	0,953	0,60	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	4	0,924		Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	5	0,963		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,974		Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN UJI ASUMSI KLASIK**

**1) Uji Normalitas**

**Tabel Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94241064
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.044
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada table diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**2) Uji Multikolinearitas**

**Tabel Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Disiplin kerja	0,327	3,057
Kompensasi	0,253	3,957
Motivasi kerja	0,303	3,305

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

**3) Uji Heterokedastisitas**

**Tabel Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.
Disiplin kerja	0,476
Kompensasi	0,300
Motivasi kerja	0,094

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen

dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

**HASIL ANALISIS DATA**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS version 25.00 for Windows.

**1) Hasil Analisis Regresi Linier**

**Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian dengan regresi linear berganda dijabarkan pada Tabel berikut:

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.580	1.505		.385	.702
	Disiplin Kerja	.338	.145	.270	2.328	.025
	Kompensasi	.673	.211	.422	3.194	.003
	Motivasi Kerja	.296	.131	.274	2.267	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.12, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 0,580 + 0,338 X_1 + 0,673 X_2 + 0,296 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh

persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) b1 sebesar 0,338, memiliki arti kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- b) b2 sebesar 0,673, memiliki arti disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompensasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- c) b3 sebesar 0,296, memiliki arti disiplin kerja dan kompensasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar.

**2) Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi berganda disajikan pada Tabel berikut:

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.797	2.00903

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,900.

Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,900 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

**3) Koefisien Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Hasil analisis korelasi berganda disajikan pada Tabel berikut:

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.797	2.00903
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.14 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,797. Ini berarti besarnya kontribusi antara disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**4) Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun hasil uji statistik F (F-test) disajikan pada Tabel sebagai berikut:

**Hasil Uji Statistik F (F-test)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.912	3	246.971	61.189	.000 <sup>b</sup>
	Residual	173.556	43	4.036		
	Total	914.468	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel, diperoleh nilai F hitung 61,189 dan signifikansi f adalah  $0,000 < 0,05$ . ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

**5) Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun hasil uji statistik t (t-test) disajikan pada Tabel sebagai berikut :

**Hasil Uji Statistik t (t-test)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.580	1.505		.385	.702
	Disiplin Kerja	.338	.145	.270	2.328	.025
	Kompensasi	.673	.211	.422	3.194	.003
	Motivasi Kerja	.296	.131	.274	2.267	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 2,328, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,270, dan signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- b) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kompensasi adalah 3,194, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,422, dan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- c) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 2,267, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,274, dan signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil analisis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar, hasil ini berarti dengan semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar juga akan meningkat. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Candra (2022), Risma (2022), Shihab (2022), Sopandi (2022), Hidayanti (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil analisis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar, hasil ini berarti dengan semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar juga akan meningkat. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh oleh Afriyie (2020), Dwianto (2019), Poluakan (2019), Yani (2022), Fernos (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil analisis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi

Denpasar, hasil ini berarti dengan semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar juga akan meningkat. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chien (2020), Su' adah (2022), Siregar (2022), Tsuraya (2023), Saputra(2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar, ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar juga akan meningkat.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar, ini berarti semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar juga akan meningkat.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar, ini berarti semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar juga akan meningkat.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 79,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran – saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam rangka membuat karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan maka manager dapat memberlakukan program *reward and punishment*. *Reward* dapat diberikann bagi karyawan yang rajin dan tepat waktu, sementara sanksi berupa denda dapat diberikan kepada karyawan yang sering terlambat dan tidak tepat waktu.
- 2) Dalam rangka pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan makan manajemen Cok Konfeksi Denpasar diharapkan dapat mengkajin kembali sistem pemberian kompensasi agar dapat disesuaikan dengan beban dan hasil kerja karyawan dalam perusahaan.
- 3) Dalam rangka membuat karyawan mampu bekerja dengan penuh semangat maka

kepada pimpinan hendaknya dapat selalu memberikan motivasi kepada karyawannya, Motivasi dapat diberikan baik secara finansial ataupun memberikan penghargaan dalam bentuk pujian sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja karyawan.

- 4) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat mengetahui keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. 2022. Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Afriyie, E. O., Twumasi, A., Sarpong, E., & Opare, L. D. 2020. The effect of compensation on employees' performance: A case of a technical university in Ghana. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 8(6), 44-54.
- Al Haddad, H. A. H., Soleh, A., & Abi, Y. I. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 15-28.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Andronicus, M., Sanaya, I., dan Simanjuntak, J. P. 2020. Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 9-16.
- Armanto, R., & Gunarto, M. 2020. Pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). *MBIA*, 19(2), 218-226.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Auliyana, A. 2020. Analisis Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru-Guru Smks Agro Jatinunggal Kabupaten Sumedang). *Skripsi. Universitas Komputer Indonesia*.
- Barata, J. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(2), 146-163.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu

- perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. 2022. Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Christian, D., & Kurniawan, M. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. 2020. The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- Dewi, P., & Oktarini, L. N. 2021. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1130-1138.
- 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.
- Djaya, S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72-84.
- Fahraini, F., & Syarif, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- 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.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harahap, D. S. & Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu*, 2(1), 69-88.
- Hakim, A. R., Yulia, D. S., & Indonesia, S. N. 2020. Pengaruh Kompensasi,

- Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Di Kota Batam. Sumber, 840(770.000), 750-000.
- Hamali, A.Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. 2019. Effect of work discipline and work environment to performance of employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), 9643
- Heryani, T., Mattalatta, M., & Tamsah, H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. 2021. Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16-21.
- Indrawan, I. M. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. *EMAS*, 3(2), 200-211.
- Irawan, A. W., & Prijati, P. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(9).
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Edisi ke-5. Surabaya: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(2).
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., dan Monica, C. 2020. Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Misbahuddin, M., Mursalim, M., & Su'un, M. 2018. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgment Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(2), 91-116.
- Muna, N., dan Isnawati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nuraini, E. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Diri (Studi Kasus Pada PT. Wide Logistics di Jakarta). *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.

- Parwati, N. L. P. O. A. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Baila Con Agua Badung. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Prasojo, G. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. *Jurnal Matemar: Manajemen Dan Teknologi Maritim*, 2(2), 67-72.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Primayanti, N. P. S., & Asih, A. K. S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Duta Plaza Bali. *Journal Research Of Management*, 3(1), 105-119.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. 2021. Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora, 1(1), 289-304.
- Putra, E. 2022. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan cv jaya mitra abadi pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 198-205.
- Putra, T. Y., & Irawati, W. 2021. Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Xiii Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(1), 15-24.
- Pusparani, M. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal*

- Administrasi Bisnis (e-Journal), 8(1), 30-36.
- Robbins. 2018. Prilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman, F., Bahiroh, E., dan Maria, V. 2022. The Effect Of Transformational Leadership Style Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The Health Office Of Serang District. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(4), 5919-5930.
- Salim, A., & Mappatompo, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92-106.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(2), 17-25.
- Saputra, D., & Fernos, J. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2) 273-281.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.
- Sopandi, A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596-602.
- Suartawan, I. G. Y. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Gianyar) (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Subianto, M. 2023. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *Journl Administrasi Bisnis*, 4(3): 698-712.
- Sugiyono. 2019. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (p. 394). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.

- Suartawan, I. G. Y. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Bpd Bali Cabang Gianyar). Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Suaryansyah, B. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Lemabang Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 43-55.
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497-506.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4, (1), 238-247.
- Syamsuddin, S., Ardhansa, E., & Istiana, I. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ketua Jurusan Terhadap Kinerja Kerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 70-86.
- Sunyoto, D. 2018. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutapa, H., Riadi, S., & Subagyo, B. 2023. Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Surya Manalagi Kediri. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(1), 27-35.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Veronika, V., Siahaan, R. F. B., Lisa, L., Nugroho, N., & Ciamas, E. S. 2021. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* 3(1), 549-552
- Wirajaya, M. K., & Nuraini, N. 2019. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Ketidaklengkapan Rekam Medis Pasien pada Rumah Sakit di Indonesia. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 165-165.

- Yani, A. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(2), 5185-5188
- Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XI Axiata Cabang Singaraja. Jurnal Manajemen. Bisma: 5(2), 93-100.