

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL LAS DESTA JEMBER**

Fahrul Syah Putra  
[fahrulsyahputra02@gmail.com](mailto:fahrulsyahputra02@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

Muhamad Naely Azhad  
[naelyazhad52@gmail.com](mailto:naelyazhad52@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

Tatit Diansari Reskiputri  
[tatit.diansari@unmuhjember.ac.id](mailto:tatit.diansari@unmuhjember.ac.id)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

### **ABSTRACT**

*Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi karena sumber daya manusia merupakan pengelola sistem supaya tetap berjalan dan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, motivasi dan juga kompensasi supaya terdorong dalam memberikan segala kemampuan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Desta Jember. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu karyawan pada Bengkel Las Desta Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner melalui Google Form. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesisnya menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karena tidak adanya jenjang karir yang jelas pada karyawan sehingga karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja di Bengkel Las Desta dan sehingga berdampak terhadap kinerja pada karyawan sehingga tugas tidak selesai tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.*

**Kata Kunci :** *Disiplin, Motivasi, Kompensasi, Kinerja*

### **1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik pemimpin maupun karyawan untuk penentu tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi karena sumber daya manusia merupakan pengelola sistem supaya tetap berjalan dan tentu dalam pengelolaannya harus

memperhatikan beberapa aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, motivasi dan juga kompensasi supaya terdorong dalam memberikan segala kemampuan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan mampu menciptakan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil apabila karyawan yang bekerja didalamnya belum memenuhi

persyaratan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, dengan harapan jika karyawan mampu berkerja dengan baik maka tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan ataupun instansi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan oleh para karyawan untuk bekerja. (Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Baik atau buruk kinerja yang dapat dicapai, karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja beserta keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Sedangkan menurut (Torang, 2013) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi dan perusahaan. Disiplin kerja dapat disebut ketaatan pada pengaturan kerja yang sistematis dan lancar. Dalam hal ini perusahaan dikatakan baik apabila memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada perusahaan.

(Siagian, 2019) Disiplin adalah sikap menghormati dan mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta kesanggupan untuk menaati dan menghindari sanksi karena melanggar tugas dan wewenangnya. (Rivai, 2016) berpendapat bahwa Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dikatakan ketaatan pelaksanaan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan teratur dan tertib. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi. Dengan adanya motivasi, dapat menimbulkan semangat, kemauan dan ketulusan dalam untuk berkerja bagi karyawan sehingga pekerjaan yang dikerjakan lebih maksimal. Memberikan motivasi kepada karyawan maka akan dapat berpengaruh dan bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang berarti keinginan alami seseorang untuk berbuat dan bertindak. Menurut (Gitosudarmo, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan dan agar mencapai hasil yang

optimal. Maka dengan hal itu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya faktor motivasi kerja maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi yang dibayarkan dengan benar memengaruhi pekerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk memberi rangsangan dan meningkatkan kinerja kepada karyawan. Oleh karena itu, karyawan lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan ketika mereka diberi penghargaan yang sesuai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non fisik yang diberikan kepada seseorang yang telah menyumbangkan tenaganya. (Hanggraeni, Dewi 2012) menyatakan bahwa kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa financial maka para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Bengkel Las Desta menunjukkan bahwa disiplin kerja masih rendah karena karyawan sering datang terlambat dan juga jarang mengembalikan alat ketempat semula. Terkait dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga tidak tepat waktu pada penyelesaiannya dan pemberian kompensasi selalu tidak tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Bengkel Las Desta menunjukkan bahwa disiplin kerja masih rendah karena karyawan sering datang terlambat dan juga jarang mengembalikan alat ketempat semula. Terkait dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga tidak tepat waktu pada penyelesaiannya dan pemberian kompensasi selalu tidak tepat pada waktunya.

Berdasarkan penelitian oleh (Kemalasari, Azhad Naely, Winahyu Pawestri., 2022) Hasil persamaan regresi linier berganda membuktikan bahwa Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro. (SETIAWAN, A, 2013) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sendow et al., 2014) Variabel Disiplin Kerja (X1), apabila variabel disiplin kerja (X1) ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel disiplin kerja (X1) turun maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. Variabel motivasi (X2), apabila variabel motivasi (X2) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel motivasi (X2) turun maka kinerja karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. Variabel kompensasi (X3), apabila variabel kompensasi (X3) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat demikian juga

sebaliknya, apabila variabel kompensasi (X3) turun maka kinerja karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan. (Hendrianto J, 2015) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paboxin. (Amidhan Akbar, A, 2013) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. (Purnama, C., & Kempa, S, 2016) Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Fernanda, R., & Sagoro, E. M, 2016) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi, Kepuasan Kerja,

Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (Isvandiar, A., & Fuadah, L, 2017) Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Safitri & Kasiati, 2018) Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Trifena Setiawaty Sinaga, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat. (Susanto N, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rozalia et al., 2015) Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi

Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. KERANGKA TEORITIS

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Davis, 2016) Disiplin Kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Adanya disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan. Selain itu kedisiplinan merupakan suatu fungsi sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin banyak disiplin karyawan, maka akan semakin semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut (Setyaningdyah, 2013) Disiplin Kerja merupakan sebuah kebijakan yang membuat setiap individu untuk menjadi sosok yang bertanggungjawab dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan pada lingkungan perusahaan. (Handoko, 2012) berpendapat bahwa Disiplin merupakan sebuah kesediaan seseorang yang timbul dari kesadaran sendiri untuk mengikuti semua peraturan yang ada pada organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap yang tertanam pada diri karyawan dan kesediaan untuk mematuhi semua

peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan guna untuk mencapai tujuan dan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dikatakan disiplin kerja apa bila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan untuk mengarahkan tingkah laku seseorang demi menciptakan kondisi yang harmonis didalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan juga disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik seorang karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan.

### Motivasi Kerja

Menurut (Maslow, n.d.) Motivasi merupakan suatu hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan kebersamaan, kebutuhan harga diri dan terakhir kebutuhan aktualisasi diri. Semakin individu itu mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhannya yang relatif lebih tinggi, maka individu itu akan semakin mampu mencapai individualitasnya, artinya lebih matang. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkann. Menurut (Anoraga, 2014) Motivasi kerja adalah sesuatu yang membangkitkan semangat atau kegairahan kerja. (Hasibuan, 2013)

menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan atau tenaga yang menggerakkan pegawai yang terarah atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi usaha. Sikap mental positif dan positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja mereka untuk melakukan yang terbaik.

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai yang ingin dikehendaki maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut karena motivasilah yang menentukan perilaku manusia untuk bekerja.

Menurut (Hasibuan, 2015) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan negatif.

#### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif berarti bahwa pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang telah melampaui norma. Jika motivasi positif maka semangat kerja bawahan meningkat karena umumnya orang mau menerima yang baik.

#### 2. Motivasi Negeatif

Motivasi negatif berarti bahwa seorang pemimpin memotivasi bawahan dengan standar yang membuat mereka dihukum. Dengan motivasi negatif ini, moral bawahan meningkat dalam jangka pendek karena mereka takut akan hukuman,

tetapi keadaan bisa menjadi lebih buruk dalam jangka panjang.

### **Kompensasi**

Menurut (Dessler, 2015) Kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Maka untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan sehingga perusahaan memberikan penghargaan kepada para karyawan berupa pemberian kompensasi. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terspuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran.

Menurut (Handoko, 2012) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Yusuf, 2015) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah Bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan lain-lain. (Hasibuan, 2013) Kompensasi adalah bentuk penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut ada dua (Mangkunegara, 2017) bentuk kompensasi yaitu bentuk kompesasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung
  - a. Upah merupakan pembayaran berupa yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
  - b. Gaji merupakah uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa dan kontribusinya terhadap perusahaan.
  - c. Tunjangan hari raya dan tunjangan langsung lainnya.
2. Kompensasi tidak Langsung
  - a. Bayaran diluar jam kerja berupa liburan, hari besar, dan cuti tahunan.
  - b. Fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Gibson, 2011) definisi kinerja merupakan sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kemampuan dalam bertindak itu dapat diperoleh melalui manusia secara alami atau dengan cara dipelajari. Walaupun mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya dapat di lakukan pada waktu tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu disebut sebagai ability atau kemampuan sedangkan dari potensi dikenal sebagai performance atau kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau

kelompok dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut (Nimran, 2015) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikannya . Kinerja adalah kinerja yang diberikan karyawan dalam melakukan tugas tertentu. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut (Mithcell, 2014) bahwa aspek-aspek kinerja meliputi:

#### *a. Quality of work*

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

#### *b. Communication*

Pegawai mampu melakukan komunikasi yang baik antara pegawai ataupun dengan pimpinannya.

#### *c. Promptness*

Kecepatan kerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

#### *d. Capability*

Kemampuan dalam bekerja semaksimal mungkin.

#### *e. Initiative*

Sebagai pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam bekerja.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Sampel

Sampel adalah bagian dan jumlah karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, karena kesempatan atau peluang yang setara untuk semua unsur atau komponen populasi ditetapkan sebagai sampel. Menurut (Sugiyono, 2016) definisi sampling jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal seperti ini sering dilakukan apabila jumlah relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dan istilah lain dari sampling jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi.

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan Bengkel Las Desta untuk menjawabnya (Sugiyono, 2013). Daftar pertanyaan yang diberikan pada karyawan dengan maksud agar karyawan tersebut bersedia memberikan respon sesuai permintaan peneliti.

Dalam penelitian ini daftar pernyataan yang akan diisi oleh responden menggunakan skala likert

yang dimana digunakan untuk mengukur nilai dari jawaban responden tersebut yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kompetensi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan.

Observasi Menurut (Widoyoko, 2014) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Observasi yang dilakukan peneliti berada di Bengkel Las Desta, dimana pengamatan tersebut fokus pada kinerja karyawan Bengkel Las Desta.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	B	Std. Error	Standardized	
			Coefficients	
		Beta		
(Constant)	6,578	2,512		
1	x1.Total	0,265	0,128	0,362
	x2.Total	-0,061	0,129	-0,064
	x3.Total	0,371	0,168	0,394

a. Dependent Variabel : Y.Total

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut :  
 $Y = 6,578 + 0,265 - 0,061 + 0,371$



Berdasarkan model regresi linier berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,578 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (X1 hingga X3) maka variabel dependent (Y) nilainya adalah 6,578.
2. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,265 dan positif artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka nilai disiplin kerja akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,265
3. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,061 dan negatif artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel motivasi kerja akan menurunkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,061.
4. Koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,371 dan positif artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka nilai disiplin kerja akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,371.

**Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	t- hitung	t- tabel	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	2,074	2,04	,047
Motivasi Kerja (X2)	-,470	2,04	,641
Kompensasi (X3)	2,210	2,04	,035

Sumber : data primer diolah, 2023

Keterangan :

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,047, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2,074 > t tabel (2,04). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama, H1: variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. “diterima”.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,641, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 0,470 < t tabel (2,04). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua, H2 : variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan “ditolak”
3. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,035, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2,210

> t tabel (2,04). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga, H3 : variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. “diterima”

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 <sup>a</sup>	0,461	0,409	1,871

a. Predictors:  
(Constant), x3.Total, x2.Total, x1.Total

b. Dependent Variable: y.Total

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tabel diatas hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *adjusted r square* sebesar 0,409 yang artinya pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,9%.

### Pembahasan

Hasil pengujian dari uji t, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Sedangkan pada variabel motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini

menunjukkan bahwa hipotesis ditolak.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja di Bengkel Las Desta Jember. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dari kesadaran diri sendiri untuk mengikuti semua peraturan yang ada pada perusahaan. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan. Selain itu kedisiplinan merupakan suatu fungsi sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin banyak disiplin karyawan, maka akan semakin semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan ini ditunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Bengkel Las Desta sangat tinggi meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki sikap disiplin dalam bekerjanya, sehingga dapat terhalang untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis secara parsial / uji t, yang dimana variabel disiplin kerja (X1) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung > t tabel 2,074 > 2,04 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,47 < 0,05. Maka dengan hal

ini berarti menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rozalia et al., 2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin rendah dalam bekerja di Bengkel Las Desta Jember. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkann. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai yang ingin dikehendaki maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut karena motivasilah yang menentukan perilaku manusia untuk bekerja. Karena tidak adanya jenjang karir yang jelas pada karyawan sehingga karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja di Bengkel

Las Desta dan juga berdampak terhadap kinerja pada karyawan sehingga tugas tidak selesai tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis secara parsial / uji t, yang dimana variabel disiplin kerja (X2) yaitu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung  $> t$  tabel ( $-0,470 < 2,04$  dan nilai signifikasi yang dihasilkan  $0,641 > 0,05$ . Maka dengan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Trifena Setiawaty Sinaga, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin tinggi dalam bekerja di Bengkel Las Desta Jember. Kompensasi merupakan suatu balas jasa atas kerja mereka, dan dapat berupa langsung dan tidak langsung. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terspuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran. Karena kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan atau meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji

hipotesis secara parsial / uji t, yang dimana variabel kompensasi (X3) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung  $> t$  tabel  $2,210 > 2,04$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,35 < 0,05$ . Maka dengan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Safitri & Kasiati, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Bengkel Las Desta Jember, dikarenakan karyawan Bengkel Las Desta menerapkan sikap disiplin yang tinggi meskipun masih ada beberapa yang tidak disiplin dalam bekerja. Dibuktikan pada hasil uji hipotesis secara parsial / uji t, yang dimana variabel disiplin kerja (X1) yaitu memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel  $2,074 > 2,04$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,47 < 0,05$ . Maka dengan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel Las Desta Jember, karena tidak adanya jenjang karir yang jelas pada karyawan sehingga karyawan kurang memiliki

motivasi dalam bekerja di Bengkel Las Desta dan sehingga berdampak terhadap kinerja pada karyawan sehingga tugas tidak selesai tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dibuktikan pada uji hipotesis secara parsial / uji t, yang dimana variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel  $(-0,470) < 2,04$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,641 > 0,05$ . Maka dengan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Bengkel Las Desta Jember, karena kompensasi yang diberikan sudah memenuhi atau sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dibuktikan pada uji hipotesis secara parsial / uji t, yang dimana variabel kompensasi (X3) memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel  $2,210 > 2,04$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,35 < 0,05$ . Maka dengan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan (Bengkel Las Desta)
  - a. Sebaiknya Bengkel Las Desta Jember lebih meningkatkan lagi motivasi kerja dengan cara diadakan jenjang karir bagi karyawan sehingga termotivasi dalam kerjanya.
  - b. Diharapkan untuk terus memperhatikan motivasi kerja pada karyawan, agar supaya perusahaan dapat memberikan motivasi yang maksimal sehingga karyawan

semakin giat dalam melakukan tugasnya yang telah sesuai ditetapkan pada tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel yang mendukung untuk pengukuran kinerja karyawan seperti variabel prestasi kerja, kompetisi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi pada penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ahdiyana. (2011). *Perilaku Organisasi*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara UNY.
- Amidhan Akbar, A. (2013). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CEMARA PRODUCTION SURABAYA Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3212>
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Davis, K. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Airlangga.
- Gitosudarmo. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. BPFE Yogyakarta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.

- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FE UI.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Hendrianto, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X*, 3(2).  
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3598>
- Heri, A. I. dan T. (2015). *Manajemen Motivasi*. Grasindo.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.  
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Kemalasari, M. A., Azhad, M. N., & Winahyu, P. (2022). *PABRIK GULA SEMBORO. 1*, 174–181.  
<https://www.jurnalbaswara.com/index.php/baswara/article/view/31>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Cetakan 14*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (n.d.). *Motivasi dan Kepribadian*. PPM.
- Mathis, J. . J. and. (2016). *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat.
- Mithcell. (2014). *Manajemen Kinerja, Organisasi dan Psikologi*. Bumi Aksara.
- Nimran. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theor, Issues And Application*. Scoff Foresmen.
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Agora*, 4(2), 269.  
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/4712/4324>

- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. IN MEDIA.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, E. S. dan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2011). *Teori Organisasi : struktur, desain dan aplikasi*. Jakarta, Arcan.
- Robbins, S. P. J. &. (2007). *Perilaku Organisasi SDM*. New Jersey.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.  
<https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Safitri, M. D., & Kasiati, S. B. (2020). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17)*, 274–282.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/322520535.pdf>
- Sendow, G., Mekel, P., & Tindow, M. I. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 1594–1606.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4990>
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280>
- Setyaningdyah. (2013). *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Manusia*. Kencana.
- Sobirin. (2015). *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan*

- Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Torang. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. CV Alfabeta.
- Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi dalam pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Trifena Setiawaty Sinaga, R. H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74.  
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi , Edisi Revisi*. Prenada Media Group.
- Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. RajaGrafindo