

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP SATYA DHARMA DI DENPASAR

AGUS PUTRA MARDIKA

Universitas Tabanan

agusputramardika@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan, (4) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (5) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (6) mengetahui bagaimana disiplin kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (7) mengetahui bagaimana disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada KSP Satya Dharma di Denpasar. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Menciptakan kinerja karyawan yang baik sangatlah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila ada hal – hal yang mempengaruhinya dan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh karyawan di dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Responden penelitian ini adalah 65 karyawan KSP Satya Dharma di Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja tidak terbukti, (2) Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti, (3) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja terbukti. (4) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) Disiplin kerja bukan merupakan variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (7) Disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to (1) determine the effect of compensation on employee performance, (2) determine the effect of compensation on employee performance discipline, (3) determine the effect of motivation on employee work discipline, (4) determine the effect of motivation on employee performance, (5) the effect of motivation on employee performance. work discipline on employee performance, (6) knowing how work discipline mediates the effect of compensation on employee performance, (7) knowing how work discipline mediates the effect of motivation on employee performance. This research was conducted at KSP Satya Dharma in Denpasar. Employee performance is important for the company to achieve its goals. Creating good employee performance is not easy because employee performance can be created if there are things that affect it and can be properly accommodated and accepted by employees within a company. In this study, employee performance is influenced by compensation, work discipline and work motivation. The respondents of this study were 65 employees of KSP Satya Dharma in Denpasar. The results of this study indicate that: (1) Compensation has a negative and insignificant effect on work discipline not proven, (2) Compensation has a negative and insignificant effect on employee performance not proven, (3) work motivation has a positive and significant influence on discipline proven work. (4) work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, (5) work discipline has a positive and significant influence on employee performance, (6) work discipline is not a mediating variable between work discipline on employee performance, (7) work discipline mediate the relationship between work motivation and employee performance.

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

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Yani, 2012:117). Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan dan Yani (2012:117), aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal. Menciptakan kinerja karyawan yang baik sangatlah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tindow *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya kompensasi, motivasi dan disiplin. Disiplin kerja dilihat dari kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Pranoto *et al.*, (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers yang langsung berupa uang (finansial) Martoyo (2007: 115-116). Kuranchie *et al.*, (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi. McClelland (1987 : 40) mendefinisikan motivasi sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi Menurut Robbins (2001:166) motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan diperoleh data absensi karyawan tahun 2022.

Tabel 1. Data Jumlah Absensi Karyawan Pada KSP Satya Dharma di Denpasar Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Jam Kerja	Realisasi Jam Kerja	Kekurangan Jam Kerja	Kurang Optimal Terhadap Jam Kerja (%)
		A	B	C = A-B	
Januari	190	30400	20216	10184	8,95%
Februari	190	30400	20417	9983	8,77%
Maret	190	30400	20096	10304	9,05%
April	190	30400	20865	9535	8,38%
Mei	190	30400	20022	10378	9,12%
Juni	190	30400	21452	8948	7,86%
Juli	190	30400	20607	9793	8,60%
Agustus	190	30400	21706	8694	7,64%
September	190	30400	21473	8927	7,89%
Oktober	190	30400	22569	7831	6,88%
Nopember	190	30400	20713	9687	8,51%
Desember	190	30400	20835	9565	8,40%
Jumlah		364800	250971	113829	100%
Rata-rata		30400	20914	9486	8%

Dari tabel 1 tersebut, dapat dijelaskan bahwa kurang optimalnya jam kerja karyawan di KSP Satya Dharma di Denpasar tahun 2022 rata-rata sebesar 8%. Selain itu hasil observasi yang dilakukan pada KSP Satya Dharma di Denpasar mengalami penurunan karena tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan aturan yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu kompensasi dan motivasi yang diberikan pimpinan KSP Satya Dharma Denpasar masih kurang dalam meningkatkan produktivitas kerja maupun disiplin karyawan. Dalam organisasi maupun perusahaan, seorang pemimpin harus dapat memotivasi dan dapat memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawannya. Pimpinan KSP Satya Dharma belum dapat memberikan motivasi yang dibutuhkan karyawan dan menurunkan tingkat absensi karyawan di lingkungan KSP Satya Dharma di Denpasar. Maka dari itu perlu diteliti kembali dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Satya Dharma di Denpasar.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu (1) bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?, (2) bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kinerja karyawan ?, (3) bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan ?, (4) bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?, (5) bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?, (6) bagaimana disiplin kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?, (7) bagaimana disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan, (4) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (5) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (6) mengetahui bagaimana disiplin kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (7) mengetahui bagaimana disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *survey* tipe kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausalitas yakni menguji pengaruh antara variabel. Penentuan sampel berdasarkan metode *Stratified Proportionate Random Sampling*. Berdasarkan proporsi kategori bagian tempat bekerja masing-masing karyawan pada KSP Satya Dharma di Denpasar. Untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2011 ; 383) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{190}{1 + 190(0,1)^2}$$
$$= \frac{190}{2,90}$$
$$= 65 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 65 orang sedangkan penentuan responden berdasarkan metode *simple random sampling* (undian). Penelitian ini dipergunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kualitas layanan, kepercayaan, kepuasan dan loyalitas. Dalam menganalisa pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen dalam penelitian ini dipergunakan *Partial Least Square* karena metode ini tidak memerlukan banyak asumsi termasuk asumsi distribusi normal serta sangat populer dipergunakan dalam penelitian-penelitian yang rumit yang tidak didukung oleh teori memadai. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan langkah terakhir disimpulkan dan diberi penjelasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

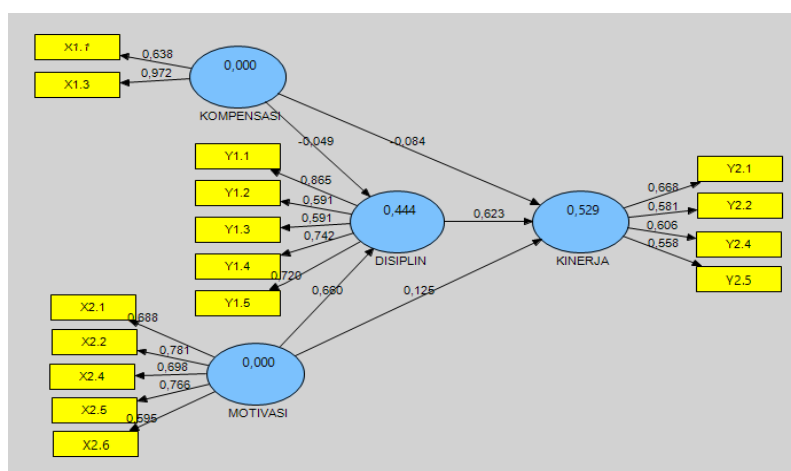
Tabel 2. Hasil Uji Statistik

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Alpha Cronbach's	CR	AVE
KOMPENSASI	X1.1	0,64	0,77	0,80	0,68
	X1.3	0,97			
MOTIVASI	X2.1	0,69	0,82	0,83	0,50
	X2.2	0,78			
	X2.4	0,70			
	X2.5	0,77			
	X2.6	0,60			
DISIPLIN	Y1.1	0,87	0,82	0,83	0,50
	Y1.2	0,59			
	Y1.3	0,59			
	Y1.4	0,74			
	Y1.5	0,72			

KINERJA	Y2.1	0,67	0,71	0,70	0,57
	Y2.2	0,58			
	Y2.4	0,61			
	Y2.5	0,56			

Data diolah, 2023

Hasil dari perhitungan nilai *outer loading* pada Tabel 2 menunjukkan semua indikator telah memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity* yaitu nilai *outer loading* > 0,50 dan signifikan secara statistik. Hasil uji realibilitas *instrument* penelitian menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* pada masing-masing konstruks adalah > 0,60 yang artinya bahwa reliabilitas dari semua variabel penelitian dikategorikan baik dan diterima (kriteria Nunnaly, 1969). Nilai AVE seluruh konstruk telah menunjukkan nilai >0,50 sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*. Sedangkan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*.



Gambar 1. *Outer Loading dan Path Analysis*

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi, maka semakin menurun kinerja karyawan. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kompensasi pengaruhnya lemah terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma. Hubungan negatif dapat disebabkan oleh kemungkinan faktor lain selain kompensasi dalam bentuk uang maupun dalam bentuk bukan uang yaitu prestasi kerja. Berdasarkan dukungan dari hasil analisis, maka pembentukan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terdapat dalam indikator gaji secara keseluruhan sesuai dengan prestasi kerja, informasi yang di peroleh dilapangan menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan pada KSP Satya Dharma selama ini tidak terpengaruhi oleh prestasi kerja melainkan gaji dipengaruhi oleh jabatan dan golongan sehingga tidak ada output dan kualitas hasil kerja yang signifikan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tindow *et al.*, (2014); Vidianingtyas dan Putri, (2014); Fauzi (2014), Mangkunegara dan Waris, (2015); Andreani, (2015); Fidiyanto *et al.*, (2018), bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kompensasi namun semakin menurun disiplin kerja karyawan. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi pengaruhnya lemah terhadap disiplin kerja karyawan pada KSP Satya Dharma. Hubungan yang negatif semakin tinggi kompensasi tingkat disiplin semakin menurun karena adanya faktor lain yang mempengaruhi. Hasil dari penelitian ini adalah temuan, dan menolak teori tentang kompensasi yang diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk

meningkatkan disiplin kerja. Bahwa tinggi rendahnya kompensasi pengaruhnya lemah terhadap disiplin kerja karyawan KSP Satya Dharma. Sesuai informasi dilapangan menunjukan dalam kurun waktu 4 tahun gaji tidak pernah mengalami kenaikan lagi oleh pemerintah sehingga disiplin kerja menjadi menurun. Terkadang ketika baru datang para karyawan lebih banyak menghabiskan waktu mengobrol baik di kantin ato di ruangan sendiri daripada langsung mengerjakan tugas-tugas mereka. Selain itu kompensasi terhadap gaji di rasakan masih kecil oleh karyawan mereka beranggapan tunjangan yang diterima selama ini ternyata tidak berdampak maksimal terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2003); Mangkunegara dan Waris (2015); Tindow *et al.*, (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin meningkat kompensasi maka disiplin kerja juga semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin meningkat disiplin kerja pada KSP Satya Dharma. Berdasarkan dukungan hasil analisis maka pembentukan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja terdapat dalam indikator karyawan bekerja selalu mematuhi aturan kerja dan SOP yang berlaku. Artinya suasana kerja yang ada di KSP Satya Dharma membuat karyawan merasa nyaman dan perlu dipertahankan. Hubungan motivasi terhadap disiplin kerja adalah apabila individu termotivasi dari dalam diri, mereka akan cenderung membuat pilihan yang positif karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi merupakan cara mendorong semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2014); Pranoto *et al.*, (2017); Tindow *et al.*, (2014); Sari *et al.*, (2017); Frengki *et al.*, (2017); Kumarawati *et al.*, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang positif menunjukan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin rendahnya kinerja karyawan. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma. Berdasarkan dukungan hasil analisis, maka pembentukan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat dalam indikator karyawan menikmati tantangan yang sulit, saya menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setujui, saya menikmati tanggung jawab, karyawan ingin disukai orang lain, dan karyawan ingin tahu bagaimana kemajuan yang karyawan capai ketika sedang menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuranchie *et al* (2015); Mahendra dan Brahmasari (2014); Saifuddin (2016); Puspasari (2014); Sutrischastini (2015); Radakovich (2016) hasil penelitian menunjukan motivasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma. Informasi dilapangan menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan maka pekerjaan mereka semakin cepat selesai, sehingga target pekerjaan tercapai dan tepat waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tindow *et al.*, (2014); Putra *et al.*, (2014); Suwondo dan Sutanto (2015); Ariana dan Riana (2015); Istiqomah (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kriteria Hair *et al.*, (2010) Disiplin kerja bukan merupakan mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja belum mampu menjelaskan hubungan kompensasi dan kinerja karyawan dikarenakan hubungan tidak langsung antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan kompensasi memiliki hubungan langsung yang tinggi. Makna peran variabel mediasi disini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan belum mampu disampaikan dengan baik oleh disiplin kerja, dengan kata lain disiplin kerja tidak memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Satya Dharma. Menurut Thaief *et al.*, (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. Tindaw *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara dan Waris (2015), PT Asuransi Bangun Askrida. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi. Bangun Askrida Andreani (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan kriteria Hair *et al.*, (2010) disiplin kerja merupakan mediasi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai efek yang penting terhadap disiplin kerja, sementara disiplin kerja memberikan dampak yang penting terhadap kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma. Makna peran mediasi disini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mampu disampaikan dengan baik oleh disiplin kerja. Jadi semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Menurut Rivai dan Sagala (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian Mahendra dan Brahmacarari (2014) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2014) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa, Nusa Dua. Hasil penelitian dari Sidanti (2015) bahwa disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Karyawan Negeri sipil Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. Menur Surabaya. Saifuddin (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Radakovich (2016) hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

PENUTUP

Simpulan

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan. Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi maka kinerja karyawan semakin menurun yang disebabkan oleh adanya faktor lain. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kompensasi pengaruhnya lemah terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma.
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja menunjukkan negatif dan tidak signifikan. Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin naik tingkat kompensasi tetapi karyawan tidak disiplin kemungkinan disebabkan oleh faktor lain. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi pengaruhnya lemah terhadap disiplin kerja karyawan pada KSP Satya Dharma.
- 3) Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan, artinya semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin meningkat disiplin kerja pada KSP Satya Dharma. Semakin diberikan motivasi baik dari dalam maupun dari luar, maka disiplin karyawan akan meningkat.
- 4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil motivasi positif dan tidak signifikan. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. semakin naik tingkat motivasi, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi pengaruhnya lemah terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma.

- 5) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan, artinya bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma. Informasi dilapangan menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan maka pekerjaan mereka semakin cepat selesai, sehingga target pekerjaan tercapai dan tepat waktu.
- 6) Disiplin kerja bukan merupakan mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja belum mampu menjelaskan hubungan kompensasi dan kinerja karyawan dikarenakan hubungan tidak langsung antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan kompensasi memiliki hubungan langsung yang tinggi. Makna peran variabel mediasi disini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan belum mampu disampaikan dengan baik oleh disiplin kerja, dengan kata lain disiplin kerja tidak memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma.
- 7) Disiplin kerja merupakan mediasi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai efek yang penting terhadap disiplin kerja, sementara disiplin kerja memberikan dampak yang penting terhadap kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma. Makna peran mediasi disini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mampu disampaikan dengan baik oleh disiplin kerja. Jadi semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Saran pengelola maupun pengurus dari KSP Satya Dharma untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memaksimalkan kompensasi dan bagaimana memotivasi karyawannya untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu perlunya memperhatikan tingkat kompensasi karyawan, motivasi pegawai dan memperhatikan tingkat disiplin sebagai dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada pengurus maupun pengelola dalam mengawasi dan mengambil keputusan secara tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I.A. and Suprayetno, A., (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), pp.124-135.
- McClelland, A.S., Fisher, M.L., Raman, A. (2009). Rocket science retailing. *Harvard Business School Press, Boston*.
- Putra, G.P.U., (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7).
- Rivai, V., Basir, S., Sudarto, S. and Veithzal, A.P., (2013). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutanto, E.M., (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), pp.135-144.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Vidianingtyas, and Putri, W.H., (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Catering Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efektif. Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), pp.99-110.
- Tindow, M.I., Mekel, P.A. and Sendow, G.M., (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Windari, A., Wilujeng, S. and Suryaningtyas, D., (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Yasa, S. and Utama, M., (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), pp.609-625.
- Yani-de-Soriano, M., Javed, U. and Yousafzai, S., (2012). Can an industry be socially responsible if its products harm consumers? The case of online gambling. *Journal of business ethics*, 110(4), pp.481-497.