

**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja
Sebagai Variabel Intervening**

Rendi Saputra¹, Suwanto², Dharmawan³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email: rendisaputra020605@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 31 karyawan di Multimart Batang Hari Lampung timur. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, disiplin kerja yang tinggi meningkatkan efek positif dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Disiplin kerja, Intervening

Abstract

Research aims to analyze the effect of compensation and motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data was collected through questionnaires distributed to 31 employees at Multimart Batang Hari, East Lampung. Data analysis was carried out using path analysis to test the relationship between research variables. The research results show that compensation has a positive influence on employee performance. Motivation was also found to have a positive influence on employee performance. In addition, work discipline has been proven to act as an intervening variable that strengthens the relationship between compensation and motivation and employee performance. In other words, high work discipline increases the positive effects of compensation and motivation on employee performance.

Keywords: *Decision Compensation, Motivation, Employee Performance, Work Discipline, Intervening Variables.*

I. Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia untuk keberlangsungan dan kemajuan dalam upaya mencapai tujuan utama perusahaannya. Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman, semua perusahaan publik serta aparaturnya dituntut untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling menentukan untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan terutama dalam kelancaran operasional dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam era saat ini. Dengan adanya kinerja yang baik pada setiap karyawan diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan cepat dan efisien. Sebaliknya, tujuan akan sulit dicapai jika setiap karyawan dalam perusahaan menunjukkan kinerja yang buruk sehingga menghasilkan pekerjaan yang buruk pula. Multi Mart merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis ritel modern. Bisnis yang berbentuk departement store ini menyediakan berbagai kebutuhan konsumen dari kebutuhan rumah tangga sampai kebutuhan fashion dengan berbagai merk, ukuran dan dengan harga yang bervariasi. Multi Mart kini sudah memiliki banyak gerai dilampung dengan total gerai mencapai 11 gerai yang tersebar di berbagai wilayah seperti Metro, Lampung timur, dan Pringsewu. Multi Mart yang ada dibatang hari beroperasi dari jam 06:00-18:00 dengan jumlah karyawan 34 orang.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya perusahaan harus terlebih dahulu untuk memperhatikan Kompensasi dan motivasi kerja dengan tujuan agar target dalam suatu pekerjaan dapat tercapai seoptimal mungkin. Motivasi dapat dijadikan faktor pendorong untuk membangkitkan semangat para karyawan untuk memaksimalkan tingkat kinerja mereka. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik jika adanya Kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. Selain itu disiplin kerja yang dilaksanakan dengan baik juga akan mendukung karyawan mencapai tujuan bersama dan mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, sehat, aman, serta yang terutama adalah selamat.

Kompensasi

Elmi (2018) menjelaskan bahwa kompensasi menjadi imbalan dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk finansial (uang) dan non finansial (selain uang). Menurut Wijaya, (2021) kompensasi bersifat finansial atau berupa materi, benda langsung atau tidak langsung untuk karyawan setelah bekerja di perusahaan dan hal tersebut dapat menjadi imbalannya. Kompensasi Menurut Enny (2019) Adalah bentuk timbal balik yang diberikan perusahaan pada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi apapun yang dilakukan untuk organisasi/perusahaan. Berdasarkan penelitian Bramanto dan Putra (2022) Bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Kompensasi yang layak dan adil harus dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya kompensasi ini diharapkan karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Pasaribu (2020) tujuan kompensasi finansial antara lain adalah: Ikatan kerja sama; Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati. Kepuasan kerja; Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan. Pengadaan efektif; Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah

Motivasi

Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Motivasi adalah dorongan dan keinginan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan yang diinginkan. beberapa indikator yang dapat mendorong timbulnya diantaranya gaji, tunjangan, keselamatan kerja, penghargaan dan pujian, sistem pengkarran, hubungan dengan rekan kerja dan pengembangan diri. Dalam perkembangan teori motivasi, bahwa motivasi dalam manusia terdapat dua jenis Dikatakan Ena & Djami (2021). Ada dua tipe motivasi yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Ufaira & Hendriani (2020) menambahkan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan

meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti pertama, adanya peran pemimpin atau atasan. Atasan dari karyawan harus bersikap keras, memaksakan karyawan untuk bekerja keras ataupun hingga adanya ancaman.

Menurut Setiani, dkk (2017). Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan. Menurut Andayani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja 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.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan dan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik dalam organisasi Wahyuni & Budiono (2022). Lestary & Chaniago (2017). Menyebutkan bahwa terdapat empat kinerja primer yang dapat mengukur kinerja yaitu, Quality, merupakan tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan. Menurut Akbar (2018). Menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, Tyas & Sunuharyo (2018). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan.

Menurut Tyas & Sunuharyo (2018) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, seperti kehadiran dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Menurut Illanisa, dkk (2019) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Menurut Illanisa, dkk (2019) mengatakan disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan lokasi penelitian di Multimart Batang hari, lampung timur. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Multimart batang hari dan di dapat sampel berjumlah 31 karyawan Multimart. Pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner dengan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, dan analisis jalur memakai program (SPSS) versi 29.

III. Hasil Dan Pembahasan

a. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Taraf Sig.	Keterangan
Kompensasi terhadap disiplin kerja	0,200	0,05	Normal
Motivasi terhadap disiplin kerja	0,200	0,05	Normal
Kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,200	0,05	Normal
Motivasi terhadap kinerja karyawan	0,200	0,05	Normal
Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,200	0,05	Normal

Sumber: Olahan data penulis, 2024

Hasil dari tabel di atas adalah:

- 1) Nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.
- 2) Nilai signifikansi variabel motivasi terhadap disiplin kerja adalah $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.
- 3) Nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.
- 4) Nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.
- 5) Nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas mengindikasikan apakah data yang diperoleh dari penelitian, termasuk kompensasi, motivasi, kinerja, dan disiplin kerja memiliki tingkat keseragaman atau homogenitas. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 29, berikut adalah hasilnya:

Tabel 2 Uji Homogenitas

Variabel	Nilai <i>Levene Statistic</i>	Taraf Sig.	Keterangan
Kompensasi terhadap kinerja karyawan	22,143	0,05	Homogen
Motivasi terhadap kinerja karyawan	0,536	0,05	Homogen
Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	1,306	0,05	Homogen

Sumber: Olahan data penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai *Levene Statistic* pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka semua variabel bersifat homogen.

3. Uji Linearitas

Tabel 1. Hasil uji linieritas antara variabel kompensasi (ξ_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kompensasi * KINERJA	Between Groups	(Combined)	1486.409	20	74.320	1.319	.334
		Linearity	268.127	1	268.127	4.760	.054
		Deviation from Linearity	1218.281	19	64.120	1.138	.432
	Within Groups		563.333	10	56.333		
	Total		2049.742	30			

Data diolah menggunakan SPSS 29, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,432 > 0,05$ dan dengan pembilang $dk = 19$ dan $(df_2) = 10$ sehingga diperoleh L tabel = 2,79 yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel Kompensasi (ξ_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (η_2).

Tabel 2. Hasil uji linieritas antara variabel Motivasi (ξ_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * KINERJA	Between Groups	(Combined)	1258.253	20	62.913	.835	.651
		Linearity	12.159	1	12.159	.161	.696
		Deviation from Linearity	1246.094	19	65.584	.871	.620
	Within Groups		753.167	10	75.317		
	Total		2011.419	30			

Data diolah menggunakan SPSS 29, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,620 > 0,05$ dan dengan pembilang $dk = 19$ dan $(df_2) = 10$ sehingga diperoleh L tabel = 2,79 yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel Motivasi (ξ_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2).

Tabel 3. Hasil uji linieritas antara variabel Disiplin kerja (η_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
DISIPLIN KERJA * KINERJA	Between Groups	(Combined)	2022.102	20	101.105	1.595	.226
		Linearity	49.396	1	49.396	.779	.398
		Deviation from Linearity	1972.706	19	103.827	1.638	.213
	Within Groups		633.833	10	63.383		
	Total		2655.935	30			

Data diolah menggunakan SPSS 29, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan deviation from linearity sebesar $0,213 > 0,05$ dan dengan pembilang $dk = 19$ dan $(df2) = 10$ sehingga diperoleh L tabel = $2,79$ yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel Disiplin kerja (η_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (η_2).

b. Analisis Jalur

1) Koefisien Jalur Model Sub Struktural I

Tabel 4. Coefficients Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.798	20.563		2.033	.528
	kompensasi	.422	.205	.361	2.054	.029
	motivasi	.087	.207	.074	.420	.043
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Data diolah menggunakan SPSS 29, 2024.

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \varepsilon$$

$$\eta_1 = 0,361\xi_1 + 0,074\xi_2 + 0,864$$

- 1) Nilai dari variabel kompensasi sebesar $0,029 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.
- 2) Nilai dari variabel motivasi kerja sebesar $0,043 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. dengan rumus $e1 = e = \sqrt{1 - 0,136} = 0,864$.

2) Koefisien Jalur Model Sub Struktural II

Tabel 7. Coefficients Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan terhadap Disiplin kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.323	17.637		3.364	.421
	kompensasi	.774	.176	.480	4.391	.031
	motivasi	-.136	.166	.118	-.817	.024
	kinerjakaryawan	-.363	.151	.373	-2.402	.034
a. Dependent Variable: disiplinkerja						

Data diolah menggunakan SPSS 29, 2024

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \beta_{21}\eta_1 + \varepsilon$$

$$\eta_2 = 0,480\xi_1 + 0,118\xi_2 + 0,373\eta_1 + 0,563$$

- 1) Nilai dari variabel kompensasi sebesar $0,031 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung antara variabel kompensasi dengan disiplin kerja.

- 2) Nilai dari variabel motivasi sebesar $0,024 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung antara variabel motivasi dengan disiplin kerja.
- 3) Nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar $0,034 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung antara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur sub struktural 2 dapat diketahui bahwa signifikansi pada variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. dengan rumus $e_2 = e = \sqrt{1 - 0,437} = 0,563$

c. Hipotesis Statistik

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Statistik

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
(ξ_1) terhadap (η_2)	0,361	-	0,361
(ξ_2) terhadap (η_2)	0,074	-	0,074
(η_2) terhadap (η_1)	0,373	-	0,373
(ξ_1) terhadap (η_2) melalui (η_1)	0,361	0,179	0,540
(ξ_2) terhadap (η_2) melalui (η_1)	0,074	0,044	0,118

Sumber: Data olahan peneliti, 2024.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas secara keseluruhan maka didefinisikan dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan yang diantaranya adalah :

1. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan dengan tepat kepada karyawan, dapat mendorong untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat pula meningkatkan kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada MULTI MART. Kompensasi yang diberikan dengan tepat dan adil akan meningkatkan produktifitas kerja secara langsung dan dengan adanya hal ini, para karyawan akan memberikan timbal balik yang dapat menguntungkan bagi perusahaan yaitu dengan cara mengoptimalkan tingkat kinerja mereka berdasarkan penelitian ini indikator insentif memiliki pengaruh paling besar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Langda Aditya Wijaya (2021) yang berjudul “ Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening” menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu ajakan atau dorongan yang dapat membangkitkan semangat pada diri seseorang baik secara individu maupun kelompok. Motivasi ialah suatu konsep yang mencakup berbagai pengertian terkait dorongan, semangat, dan upaya yang mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau tindakan tertentu (Suwanto, Dharmawan : 2024) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja. Indikator yang paling berperan penting pada motivasi adalah mengarahkan dimana agar karyawan selalu berada pada hal-hal yang positif dan

tentunya juga dapat mengoptimalkan tingkat kinerja mereka serta menguntungkan bagi perusahaan juga. Dalam penelitian ini indikator tanggung jawab memiliki peranan yang cukup besar dalam memotivasi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad ekhsan (2019) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur” menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kerja

Kompensasi yang diberikan dengan tepat kepada karyawan, dapat mendorong untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat pula meningkatkan kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Kinerja yang optimal dapat terwujud karena adanya disiplin kerja yang baik yang sudah mulai diterapkan membuat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan lebih baik lagi. Dalam hal ini indikator insentif memiliki pengaruh paling besar memiliki pengaruh paling besar dalam meningkatkan keadilan dalam disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mediana Suryandini(2021) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur” yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di lingkungan kerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai produktivitas dan efisiensi yang optimal dalam organisasi. penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Melalui disiplin kerja , kinerja dapat meningkat karena adanya peraturan dan dan keteladan pemimpin yang diterapkan. Jika disiplin kerja yang penerapannya tepat, tentunya akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi pada karyawan, dapat langsung mendorong pikiran karyawan tersebut agar dapat melakukan suatu pekerjaan menjadi seoptimal mungkin dan tentunya dapat meningkatkan kemampuan mereka juga. Dalam hal ini faktor motivasi dengan indicator tanggung jawab memiliki pengaruh paling besar dalam meningkatkan keadilan dalam disiplin kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Langda Aditya Wijaya (2021) berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening” menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif.

5. Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap taat terhadap peraturan, norma sosial, absensi atau kehadiran dari keteladanan pemimpin yang dapat menciptakan keadilan kepada seluruh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja. Indikator yang paling berperan penting pada disiplin kerja adalah mengarahkan dimana agar karyawan selalu mengikuti peraturan yang telah diberikan perusahaan sehingga dan tentunya juga dapat mengoptimalkan tingkat kinerja mereka serta menguntungkan bagi perusahaan juga. Dalam hal ini faktor

keadilan dalam disiplin kerja berpengaruh dalam kuantitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mediana Suryandini(2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap variabel kinerja.

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembaruan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Multimart Batang hari. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Multimart Batang hari. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan pada M Multimart Batang hari. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung antara variabel kompensasi dengan disiplin kerja.
4. Motivasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan pada Multimart Batang hari. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung antara variabel motivasi dengan disiplin kerja.
5. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Multimart Batang hari. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur yang berarti terdapat pengaruh langsung antara variabel kinerja karyawan terhadap variabel disiplin kerja.

B. Saran

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan yang telah diberikan peneliti, maka peneliti mempunyai saran sebagai berikut:

1. Multimart agar mempertahankan insentif dalam kompensasi yang diberikan yang adil dan sesuai dengan standar dengan cara memberikan kompensasi secara transparan sesuai dengan kinerja.
2. Multimart agar selalu memberikan motivasi untuk meningkatkan tanggung jawab kepada karyawan agar menciptakan semangat kerja yang positif dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik setiap bulan supaya memotivasi setiap karyawan.
3. Multimart agar dapat memberikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan supaya karyawan memiliki sisi pandang positif terhadap perusahaan dengan cara menyediakan tambahan tunjangan terhadap kinerja agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan secara optimal
4. Multimart agar dapat meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan supaya para karyawan memiliki semangat kerja supaya dapat mendorong disiplin kerja karyawan secara optimal dengan mengadakan rapat supaya karyawan memberikan umpan balik secara langsung.
5. Multimart agar dapat memaksimalkan disiplin kerja supaya keadilan dapat ditingkatkan dan karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya dengan cara memberikan ketegasan atau sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin.

Daftar Pustaka

Akbar, Mada Faisal, *et al.* (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 5(1), 797-804.
- Bramanto., & Saputra, A. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia di Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1):1-15.
- Elmi,F.2018.Telisis Manajemen Sumber Daya Manusia.Mitra Wacana Media.Jakarta
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel bhabinkamtibmas polres kupang kota. *Among Makarti*, 13(2).
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Haritsandi, R. (2024). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Di Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 691-705.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviui*, 1(3), 16-25.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. jakarta.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada uptd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Setiani, I., Gunawan, I. K., Dama, M., & Sos, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, 5(4), 1-12
- Suwarto. (2020). *Aplikasi Komputer Bisnis dan Pengolahan Data*. Metro: CV. Laduny Alifatama
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 172-180.
- Ufaira, R. A., & Hendriani, W. (2020). Motivasi Kerja pada Guru Honorer di Indonesia: A Literature Review. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 212-221.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769-781
- Wijaya, L. A. (2021). pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *jurnal ilmu dan riset manajemen*.