

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Puri Sebali Resort & Spa Gianyar

I Komang Putra Susanto⁽¹⁾
Gede Agus Dian Maha Yoga⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Email: komangtojan03@gmail.com

Diterima: 4 April 2021

Direvisi: 7 April 2021

Disetujui: 10 April 2021

ABSTRACT

Job performance in a company is a very important element. Through optimal use of human resources, it will be able to improve employee performance. Employee performance is influenced by several factors such as motivation, compensation and work discipline. The formulation of the problems and objectives in this study were to determine the effect of motivation, compensation and work discipline on work performance. The research location is at Puri Sebali Resort & Spa Gianyar with a sample of 40 respondents. Data collection methods used observation, interviews, documentation study and questionnaires, data analysis techniques used validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the research results, the results obtained: (1) motivation has a significant positive effect on work performance, the t value is 2.090 and 0.044 sig. (2) compensation has a significant positive effect on work performance, the t value is 2.054 and sig 0.047. (3) work discipline has a significant positive effect on work performance, the t value is 2.064 and 0.046 sig. (4) simultaneously the independent variable has a significant effect on work performance, the value of F is 14.781 and a significance of 0.000. The magnitude of the influence of the independent variables on work performance is 51.5%. The suggestion in this research is that Puri Sebali Resort & Spa Gianyar is expected to give a warning or sanction to employees who often waste time at work, be fair to employees, provide training to employees.

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

ABSTRAK

Prestasi kerja dalam sebuah perusahaan merupakan unsur yang sangat penting. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Lokasi penelitian di Puri Sebali Resort & Spa Gianyar dengan sampel sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi, kuesioner, teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini yaitu: (1) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai t 2,090 dan sig 0,044. (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai t 2,054 dan sig 0,047. (3) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai t 2,064 dan sig 0,046. (4) secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai F 14,781 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja adalah 51,5%. Saran yang ada dalam penelitian ini adalah Puri Sebali Resort & Spa Gianyar diharapkan

memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang sering menyalahgunakan waktu dalam bekerja, bersikap adil kepada karyawan, memberikan pelatihan kepada karyawan.

Kata kunci: *Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka aktivitas perusahaan tidak berjalan dengan baik. Prestasi kerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Untuk dapat mencapai target perusahaan maka setiap karyawan harus meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:67).

Macam-macam kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis (sandang, papan, pangan), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Abraham Maslow, 2009). Hasibuan (2007:221) menyebutkan bahwa motivasi yaitu cara untuk mendorong gairah kerja agar karyawan bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor lain selain motivasi kerja yaitu kompensasi, kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Puri Sebali Resort & Spa di Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Karyawan yang bekerja pada Puri Sebali Resort and Spa yang

beralamat di Jalan Raya Keliki, Desa Keliki, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar berjumlah 40 orang. Adapun fenomena yang terjadi terkait dengan menurunnya prestasi kerja karyawan pada Puri Sebali Resort & Spa di Gianyar diperkirakan karyawan tidak puas terhadap pekerjaan serta kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan terkadang karyawan menerima tugas yang tidak pasti didalam organisasi atau perusahaan karena beberapa alasan. Untuk memotivasi karyawan, maka Puri Sebali Resort & Spa di Gianyar memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan penghargaan.

Tujuan penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Puri Sebali Resort & Spa di Gianyar.

Kajian Pustaka

prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Yoder, 2015 : 43). Indikator prestasi kerja menurut Hasibuan (2015:87) (1) Kualitas Kerja (*Quality*) (2) Kuantitas Kerja (*Quantity*) (3) Jangka Waktu (*Timeliness*) (4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*).

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93), yaitu: (1) Tanggung Jawab, (2) Prestasi Kerja, (3) Peluang untuk maju, (4) pengakuan Atas Kinerja, dan (5) pekerjaan yang menantang.

Menurut Widodo (2015), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang baik pada suatu organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Indriyanto (2013) menyatakan bahwa indikator kompensasi, yaitu: (1) gaji pokok, (2) gaji variabel, dan (3) tunjangan.

Menurut Siswanto (2001: 278), yakni disiplin merupakan suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Indriyanto (2013) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja, yaitu: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan,

(3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.

Hipotesis

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar.

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar.

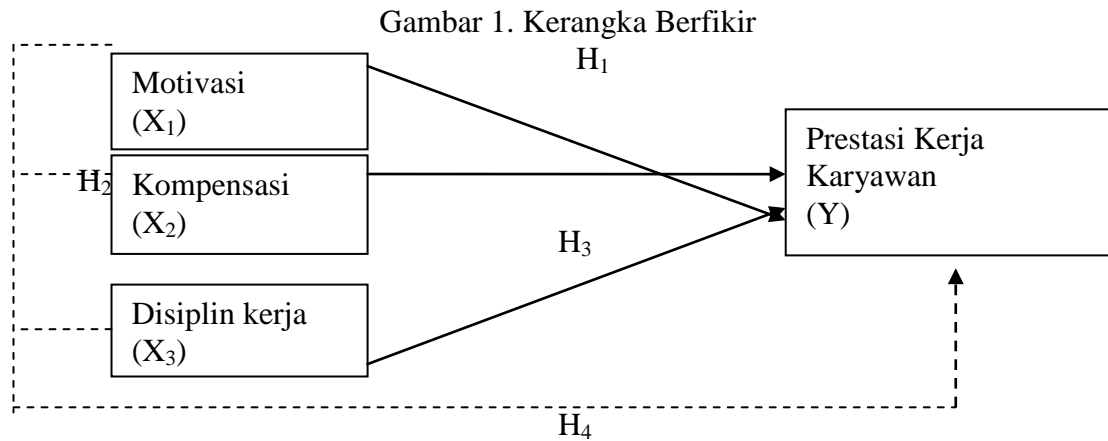
H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar.

H4 : Diduga motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puri Sebali Resort & Spa yang berlokasi di Jalan Raya Sebali, Desa Keliki, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Puri Sebali Resort & Spa dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner. Dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* 1-5, yaitu: dengan nilai 1 menunjukkan ukuran sangat tidak setuju, nilai 2 menunjukkan ukuran tidak setuju, nilai 3 menunjukkan ukuran penilaian cukup setuju, nilai 4 menunjukkan ukuran setuju, dan nilai 5 menunjukkan ukuran sangat setuju.

Peningkatan prestasi kerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh sebab itu manajemen harus memberikan perhatian pada variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beberapa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu: motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Kajian literatur dan empiris pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Sumber: Data diolah (2021)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis kolerasi berganda, analisis determinasi, uji t (t-test), dan analisis uji F (F test).

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Kriteria pengujian validitas adalah dengan melihat nilai koefisien korelasi, apabila koefisien korelasi antar butir pertanyaan $> 0,3$ maka dikatakan valid. Untuk menguji reliabilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel penelitian digunakan *Koefisien Cronbach's Alpha*. Besarnya *Koefisien Cronbach's Alpha* menunjukkan tingkat reliabilitas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Nugroho (2010: 72), suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's* $>$ dari 0,60.

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2012: 110), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2012: 208) uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi linier diasumsikan bahwa varians bersyarat dari $E(\epsilon_i^2) = \text{Var}(\epsilon_i) = \sigma^2$

(homokedastisitas), apabila varians bersyarat $\varepsilon_i = \sigma_i^2$ untuk setiap 1, ini berarti variansnya homogen atau homokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 211):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = Nilai konstanta
- β_1 = Koefisien regresi dari X_1
- β_2 = Koefisien regresi dari X_2
- β_3 = Koefisien regresi dari X_3
- X_1 = variabel bebas x1
- X_2 = variabel bebas x2
- X_3 = variabel bebas x3
- e_i = Error term

Analisis determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variasi/ perubahan prestasi kerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase (Sugiyono, 2007:283). Rumusnya sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- D = Determinasi
- r = Koefisien Regresi

Uji t (t-Test)

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah hasil regresi yang diperoleh memang berpengaruh atau memang suatu kebetulan, sehingga perlu diuji dengan rumus ((Nata Wirawan, 2012: 305)

$$t = \frac{b}{S_{bi}}$$

Keterangan:

t = Nilai t – test

b = Koefisien regresi

Sbi = *Standard error coefficient regression*

Analisis uji F (F test)

Digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai hubungan yang nyata (*significant*) terhadap variabel terikat, (Nata Wirawan, 2012: 304).

$$F = \frac{R^2/k - 1}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

F = Uji Signifikan

n = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

R² = Koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

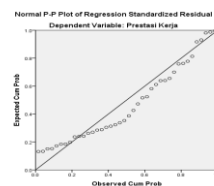
Uji Instrument

Penyebaran kuesioner pada 40 orang dengan berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,3. Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument, dapat dilihat instrument-instrumen variabel pada penelitian ini komunikasi, gaya kepemimpinan demokratis dan prestasi kerja karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Uji Normalitas (Normal Probability Plot)

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Gambar 2 sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. sehingga dapat dikatakan model memenuhi asumsi normalitas.

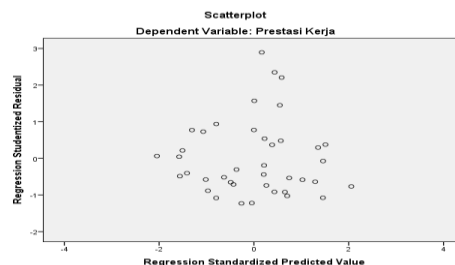
Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinieritas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10. Hasil pengujian multikolinieritas yaitu seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 dibawah yang menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)



Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda berdasarkan data penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.741	3.835		.454	.653
	Motivasi	.240	.115	.291	2.090	.044
	Kompensasi	.244	.119	.298	2.054	.047
	Disiplin kerja	.233	.113	.299	2.064	.046

Sumber :Hasil Olah Data, 2021

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 1.741 + 0,240X_1 + 0,244X_2 + 0,233X_3 + e_i$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$\beta_0 = 1.741$ menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 1.741 yang artinya apabila variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka prestasi kerja akan sebesar konstan 1.741.

$\beta_1 = 0,240$ menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,240 artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) motivasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,240 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,244$ menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,244 artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kompensasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,244 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_3 = 0,233$ menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,233 artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,233 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan sisanya ($100\% - 51,5\% = 48,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.515	4.156

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.15 diperoleh hasil korelasi berganda $R = 0,734$ berarti ada hubungan yang kuat secara bersama-sama antara motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y).

Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Hasil perhitungan uji signifikan parsial (uji t-Test) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.741	3.835		.454	.653
Motivasi	.240	.115	.291	2.090	.044
Kompensasi	.244	.119	.298	2.054	.047
Disiplin kerja	.233	.113	.299	2.064	.046

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,090 dan signifikan sebesar 0,044 dengan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , ($2,090 > 2,028$). Maka secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya. Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,054 dan signifikan sebesar 0,047 dengan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , ($2,054 > 2,028$). Maka secara parsial kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya. Sedangkan, untuk variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,064 dan signifikan sebesar 0,046 dengan dengan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , ($2,064 > 2,028$). Maka secara parsial disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Dari tabel 4 di bawah, nilai F_{tabel} sebesar 2,87 dan nilai F_{hitung} sebesar 14,781 serta diperoleh nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , Ini berarti bahwa

motivasi(X_1) kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi(X_1) kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) teruji kebenarannya.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765.935	3	255.312	14.781	.000 ^b
	Residual	621.840	36	17.273		
	Total	1387.775	39			

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik simpulan, yaitu: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja sehingga semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa semakin sesuai jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan menurunkan prestasi kerja dalam bekerja Puri Sebali Resort & Spa Gianyar. (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar, dan (4) motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja, jadi semakin baik motivasi, kompensasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja pada Puri Sebali Resort & Spa Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Motivasi, P., Kerja, D., Kepuasan, D. A. N., Lingkungan, D. A. N., Hulu, H., & Selatan, S. (2020). *Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat , Kawasan Pemukiman*. 4(2), 139–159.
- Mukaromah, K. (2019). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Frontliner Di Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vii Madiun. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mulia, S. T. & H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Garuda Area Jaya Batam. *Equilibria*, 5(1),

39–50.

Putri, R. D., Djaelani, A. K., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Propan Raya Icc Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 1–12.

Sari, R. W. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. FIF GROUP DI KABUPATEN PASAMAN* Ria Widhia Sari *STIE Pasaman*. V(1), 63–71.

Sekar, K., Bambang, W., & Sunuharyo, S. (2018). PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol, 61(1).

Tauwi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 154–168.