
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Ida Ayu Putu Anggita Laksmi⁽¹⁾
I Made Suasti Puja⁽²⁾

^{(1),(2)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: dayugita18@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of disiplin kerja, non-performance. The aim of this research is to determine the effect of work discipline, motivation and compensation on employee performance at the Agung Mandiri Cooperative in Sukawati, Gianyar. The population in the study was all 32 employees of the Agung Mandiri Cooperative in Sukawati Gianyar. The sampling method used a saturated sample because the population was relatively small. Data was collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis. Based on testing, it shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Agung Mandiri Cooperative in Sukawati, Gianyar. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Agung Mandiri Cooperative in Sukawati Gianyar. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Agung Mandiri Cooperative in Sukawati Gianyar. It is recommended that the Agung Mandiri Cooperative in Sukawati Gianyar provide strict sanctions to employees who are still unable to comply with company regulations, provide training to employees, and provide good incentives to increase employee morale so that employees are able to show even better performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *non performing* Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar sebanyak 32 orang, metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena populasi tergolong kecil. Pengambilan data menggunakan kuesioner serta dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Disarankan kepada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar agar memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang masih belum bisa mematuhi peraturan perusahaan, memberikan pelatihan pada karyawan, serta memberikan insentif yang baik untuk menambah semangat kerja karyawan sehingga karyawan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.

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

Pendahuluan

Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi sebagai badan usaha yang berbadan hukum di Indonesia berlandaskan UU No. 25/1992 yang dalam Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa Koperasi Indonesia merupakan sebuah badan usaha dengan anggota orang-orang yang melaksanakan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi dalam melaksanakan gerakan ekonomi rakyat dengan asas kekeluargaan. Sama halnya dengan kegiatan usaha atau perusahaan lain, keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya bergantung pada kinerja yang ditunjukkan karyawannya (Suartina & Sadiartha, 2019).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya secara bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya di perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2019). Kinerja yang ditunjukkan seorang karyawan didapatkan dari mengkombinasikan kemampuan, keterampilan, dan usahanya yang kemudian dapat dinilai dari hasil dari usaha tersebut (Sulistiyani, 2017). Kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja menjadi faktor penting untuk diwujudkan dalam perusahaan, disiplin diartikan sebagai bersedianya karyawan dengan kesadaran penuh untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan dalam sebuah perusahaan, serta harus dijalankan oleh semua organ yang ada dalam perusahaan, dimana perusahaan dapat memaksakan penerapan peraturan tersebut (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja juga dapat dijadikan alat bagi pimpinan perusahaan untuk merubah perilaku karyawan yang tidak mengikuti peraturan dengan kesadaran dan kesediaannya sendiri sesuai dengan norma dan peraturan yang ditetapkan perusahaan (Hartatik, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Safitri et al., 2021), (Azmy & Indahingwati, 2020), (Sari & Prijati, 2022), serta (Faradillasandi & Dwiridotjahjono, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Motivasi juga menjadi salah satu variabel penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Suwarlan & Hidayat, 2020). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang potensial seorang individu dalam dirinya, dimana kekuatan tersebut dapat berkembang oleh faktor dari luar atau dalam diri orang tersebut, hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil kerja secara positif maupun negatif yang ditunjukkan oleh karyawan (Winardi, 2018). Motivasi juga dapat diartikan sebagai bagaimana mendorong karyawan agar bersemangat dalam bekerja dan mau mengerahkan seluruh kemampuan dan usahanya untuk mewujudkan kinerja yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan (Suwarlan & Hidayat, 2020), (Ibrahim & Rahmat, 2021), (Azmy & Indahingwati, 2020), (Safitri et al., 2021), (Sari & Prijati, 2022), (Fitri & Rismawati, 2023) menyatakan motivasi memberikan pengaruh positif pada kinerja, yang memiliki makna bahwa karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan memberikan kinerja yang lebih baik.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan menjadi semangat tersendiri bagi karyawan (Fitri & Rismawati, 2023). Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan pendapatan atau imbalan dari melakukan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan yang berbentuk uang atau barang (Hasibuan, 2019). Kompensasi juga dapat dijelaskan sebagai balasan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya melakukan pekerjaan sesuai yang diperintahkan perusahaan, pemberian kompensasi mencerminkan usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan di perusahaanya (Handoko, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Suwarlan & Hidayat, 2020), (Ibrahim & Rahmat, 2021), (Azmy & Indahingwati, 2020), (Sari & Prijati, 2022), (Safitri et al., 2021), (Fitri & Rismawati, 2023) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik perusahaan dalam memberikan sistem kompensasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Koperasi Agung Mandiri adalah salah satu usaha koperasi di Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Banjar Bucuan, Batuan, Sukawati, Gianyar dengan No. BH. 01/BH/XXVII.4/I/2013 yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi tertanggal 21 Januari 2013. Operasional koperasi ini mulai Senin s.d. Jumat jam 08.00 s.d. 17.00 Wita. Selain usaha simpan pinjam sesuai dengan usaha koperasi pada umumnya, Koperasi Agung Mandiri juga menyediakan jasa Arindo dan Pospay yang memanfaatkan digitalisasi atau layanan elektronik (*e-service*) yang sedang berkembang saat ini, sebuah aplikasi diluncurkan sejak tahun 2017 dengan nama Koperasi Mobila untuk memudahkan nasabah dalam melihat transaksi keuangannya baik berupa tabungan dan informasi kredit yang dimiliki nasabah tersebut, melalui aplikasi Koperasi Mobile nasabah juga dapat memanfaatkan berbagai pembelian dan pembayaran elektronik seperti BPJS, pulsa, token listrik serta transfer antar anggota Koperasi Mobile yang tentunya kemudahan-kemudahan yang disediakan tersebut untuk meningkatkan minat nasabah dan masyarakat sebagai calon nasabah untuk tertarik menjadi anggota Koperasi Agung Mandiri.

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar menetapkan target nilai yang harus dicapai perusahaan dalam satu tahun berupa nilai tabungan, deposito, dan kredit. Target tersebut diberikan kepada masing-masing

bagian kerja yang menangani pekerjaan tersebut, seperti karyawan yang bekerja di bidang dana diberikan target untuk mendapatkan tabungan dan deposito sesuai yang ditetapkan, hal tersebut diatur oleh kepala bagian untuk membagi target tersebut kepada bawahannya. Target pemasaran kredit diberikan kepada karyawan sesuai bidangnya yaitu bidang kredit agar dapat menyalurkan kredit sesuai target perusahaan.

Berdasarkan data, target yang ditetapkan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar dari tahun 2020 sampai 2022 masih sama, tetapi setiap tahun tersebut target yang ditetapkan tidak bisa tercapai dengan maksimal. Capaian total target di tahun 2020 sebesar 67,17%, tahun 2021 target tercapai sebesar 79,23%, serta di tahun 2022 target tercapai sebesar 86,47%. Belum maksimalnya kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar salah satunya kemungkinan karena disiplin kerja karyawan yang masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar tahun 2020 sampai 2022 yang masih menunjukkan persentase tingkat absensi yang tinggi. Tingkat absensi karyawan memiliki rata-rata di atas 3% serta cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Tingkat absensi karyawan yang tinggi akan berakibat pada kecepatan penyelesaian tugas karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi kurang maksimal.

Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar saat ini juga mengalami permasalahan mengenai pemberian kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja serta UMK Gianyar, dimana beberapa karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar masih mendapatkan gaji yang dibawah UMK Gianyar, tetapi pada kenyataannya tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan lebih tinggi dari gaji yang didapatkan. Setiap karyawan dengan jabatan kerja yang berbeda juga mendapatkan gaji yang berbeda, dimana gaji paling tinggi sebesar Rp. 4.000.000 per bulan diterima oleh pengurus yang terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Bendahara, sedangkan gaji paling rendah sebesar Rp. 2.100.000 per bulan diterima oleh kasir. Berdasarkan data gaji karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar tersebut beberapa karyawan mendapatkan gaji yang masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) Gianyar, dimana UMK Gianyar tahun 2022 ditetapkan sebesar Rp. 2.656.009 oleh Pemerintah Kabupaten Gianyar.

Hipotesis yang dapat diajukan sesuai dengan uraian latar belakang antara lain sebagai berikut.

- H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

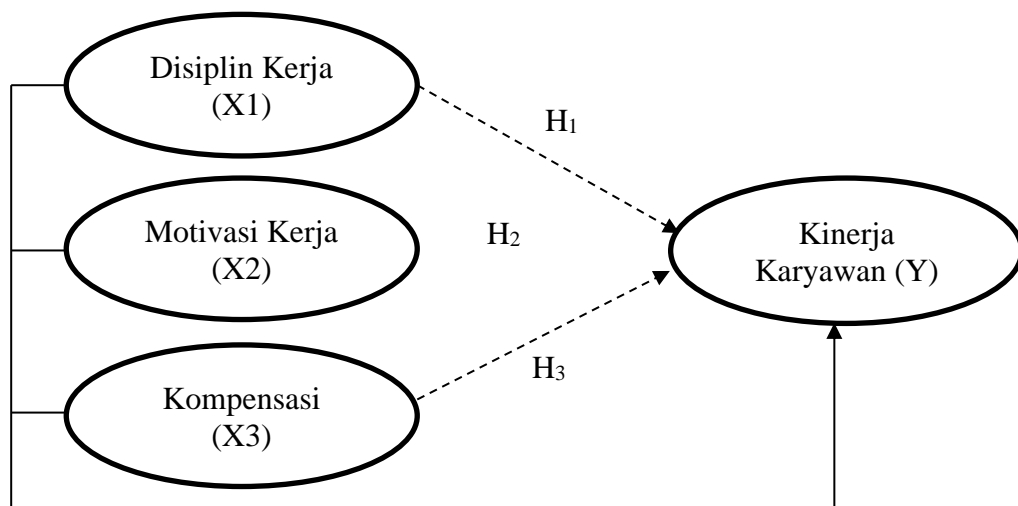
H₄: Diduga disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan analisis kuantitatif terhadap tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang secara sistematis untuk menghasilkan sebuah kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian yang berhubungan dengan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022). Koperasi Agung Mandiri menjadi lokasi penelitian dengan alamat di Banjar Bucuan, Batuan, Sukawati, Gianyar, Bali. Penelitian menggunakan variabel bebas disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) serta kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat.

Populasi diartikan sebagai pengelompokan dari obyek atau subjek dengan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan apa yang ingin dipelajari atau diteliti oleh peneliti sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati sebanyak 32 orang sebagai populasi, dengan populasi yang relatif kecil maka digunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dipakai sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Sehingga penelitian ini menggunakan seluruh karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati sebanyak 32 orang karyawan sebagai sampel.

Metode observasi dan wawancara dipilih dalam pengumpulan data penelitian. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t test, dan uji F test (Ghozali, 2018).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Instrumen

Tabel 1. Hasil Pengujian Instrumen

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,720	Valid	0,892	Reliabel
		Y2	0,933	Valid		
		Y3	0,654	Valid		
		Y4	0,939	Valid		
		Y5	0,900	Valid		
2	Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,746	Valid	0,795	Reliabel
		X1.2	0,882	Valid		
		X1.3	0,648	Valid		
		X1.4	0,985	Valid		
3	Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,472	Valid	0,617	Reliabel
		X2.2	0,875	Valid		
		X2.3	0,711	Valid		
		X2.4	0,611	Valid		
4	Kompensasi (X3)	X3.1	0,779	Valid	0,901	Reliabel
		X3.2	0,866	Valid		
		X3.3	0,804	Valid		
		X3.4	0,913	Valid		
		X3.5	0,887	Valid		

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian memberikan informasi bahwa koefisien korelasi seluruh variabel berada $> 0,3$ dan nilai *alpha cronbach* dengan nilai $> 0,6$ sehingga seluruh pengujian dinyatakan lolos uji instrumen.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,23450036
Most Extreme Differences	Absolute		,165
	Positive		,165
	Negative		-,093
Test Statistic			,165
Asymp. Sig. (2-tailed)			,026 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,317 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,305
		Upper Bound	,329

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil uji normalitas menunjukkan hasil uji normalitas metode *Monte Calro* memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,317 > 0,05$ yang berarti modal penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	,761	1,526			
	X1	,481	,209	,408	,146	6,854
	X2	,326	,137	,238	,456	2,194
	X3	,327	,144	,359	,185	5,414

a. Dependent Variable: Y

Pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai yang memenuhi kriteria VIF dan tolerance sehingga dinyatakan lolos uji multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,249	,909		3,574	,001
	X1	-,061	,124	-,199	-,488	,629
	X2	,034	,082	,096	,415	,681
	X3	-,104	,086	-,440	-1,213	,235

a. Dependent Variable: abs

Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan nilai yang lebih signifikansi > 0,05 dimana sudah sesuai dengan kriteria pengujian dan dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,761	1,526		,498	,622
	X1	,481	,209	,408	2,303	,029
	X2	,326	,137	,238	2,375	,025
	X3	,327	,144	,359	2,277	,031

a. Dependent Variable: Y

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,761 + 0,481X_1 + 0,326X_2 + 0,327X_3$$

Analisis Korelasi Berganda

Pengujian korelasi berganda menunjukkan nilai R = 0,964 yang berarti korelasi antar variabel penelitian ini memiliki pengaruh yang sangat kuat.

Hasil Analisis Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan korelasi berdasarkan besarnya persentase yang dalam penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 87,2% sedang sisanya 12,8% diberikan oleh pengaruh variabel lain diluar model penelitian.

Hasil Uji t

Pengujian t-test yang dilakukan memberikan hasil pengujian yang dapat dipaparkan sebagai berikut.

1) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test disiplin kerja pada kinerja karyawan memberikan korelasi regresi sebesar 0,481, dengan t hitung 2,303 dengan signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan dalam sebuah perusahaan, serta harus dijalankan oleh semua organ yang ada dalam perusahaan, dimana perusahaan dapat memaksakan penerapan peraturan tersebut. Disiplin kerja juga dapat dijadikan alat bagi pimpinan perusahaan untuk merubah perilaku karyawan yang tidak mengikuti peraturan dengan kesadaran dan kesediaannya sendiri sesuai dengan norma dan peraturan yang ditetapkan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar maka kinerja yang ditunjukkan karyawan juga akan semakin meningkat. Karena dengan disiplin yang tinggi karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar dapat menyelesaikan tugas lebih baik, lebih cepat, dan sesuai dengan harapan yang diinginkan koperasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azmy & Indahingwati, 2020), (Safitri et al., 2021), (Sari & Prijati, 2022), serta (Faradillasandi & Dwiridotjahjono, 2023) yang menyatakan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian t-test motivasi kerja pada kinerja karyawan memberikan korelasi regresi sebesar 0,326 dengan t hitung 2,375 dengan signifikansi $0,025 < 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan dapat membantu peningkatan kinerja yang ditunjukkan karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Artinya, semakin meningkat motivasi kerja yang diterima karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang potensial seorang individu

dalam dirinya, dimana kekuatan tersebut dapat berkembang oleh faktor dari luar atau dalam diri orang tersebut, hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil kerja secara positif maupun negatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan giat tentu akan mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, lebih berprestasi dan mau mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sehingga, semakin tinggi motivasi kerja yang diterima karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati akan membuat meningkatnya kinerja yang ditunjukkan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Suwarlan & Hidayat, 2020), (Ibrahim & Rahmat, 2021), (Azmy & Indahingwati, 2020), (Safitri et al., 2021), (Sari & Prijati, 2022), (Fitri & Rismawati, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan

3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian t-test kompensasi pada kinerja karyawan memberikan korelasi regresi sebesar 0,327 dengan t hitung 2,277 dengan signifikansi $0,031 < 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi kepada karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar maka hasil kerja karyawan akan meningkat dari sebelumnya. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan pendapatan atau imbalan dari melakukan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan yang berbentuk uang atau barang. Kompensasi juga dapat dijelaskan sebagai balasan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya melakukan pekerjaan sesuai yang diperintahkan perusahaan, pemberian kompensasi mencerminkan usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan di perusahaannya. Sehingga, dengan pemberian kompensasi yang semakin baik maka karyawan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar akan lebih bersemangat dalam bekerja, yang tentunya akan berimbas kepada kinerja yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Azmy & Indahingwati, 2020; Fitri & Rismawati, 2023; Ibrahim & Rahmat, 2021; Safitri et al., 2021; Sari & Prijati, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi mampu meningkatkan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan.

Hasil Uji F Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian F-test menunjukkan nilai F hitung sebesar 63,307 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar, sehingga hipotesis keempat diterima. Artinya, jika kedisiplinan karyawan dalam bekerja ditingkatkan, motivasi dalam diri karyawan ditingkatkan dengan pemberian promosi, bonus, penghargaan yang baik, serta pemberian kompensasi yang lebih baik sesuai beban kerja maka karyawan akan lebih bersemangat dan menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi. Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Disisi lain dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan menunjukkan prestasi kerja terbaiknya dalam bekerja, serta pemberian kompensasi yang baik dapat menambah semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sehingga, dengan adanya peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang baik maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Azmy & Indahingwati, 2020; Fitri & Rismawati, 2023; Safitri et al., 2021; Sari & Prijati, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi mampu meningkatkan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif atau meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Motivasi memberikan pengaruh yang positif atau meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif atau meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar.

Saran

Bagi pihak Koperasi Agung Mandiri di Sukawati Gianyar, disarankan agar memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang masih belum bisa mematuhi peraturan perusahaan terutama

peraturan mengenai kehadiran tepat waktu, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang rajin dan dapat mematuhi peraturan dengan baik, sehingga dapat dijadikan contoh bagi karyawan lain untuk dapat meningkatkan kedisiplinannya.

Daftar Pustaka

- Azmy, A. D., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(1), 1–15.
- Faradillasandi, & Dwiridotjahjono, J. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Soe Konveksi Jombang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3433–3445.
- Fitri, N. Z., & Rismawati. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pt. pegadaian (persero) upc kapas). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3), 1–15.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Ibrahim, & Rahmat, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 10–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.47201/jmn>
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Safitri, N. A. I., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 4(1), 1–13. www.fe.unisma.ac.id
- Sari, R. O., & Prijati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Inti Kreasi). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(1), 1–18.
- Suartina, I. W., & Sadiartha, A. A. N. G. (2019). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance With Organizational Commitments As Moderation Variables At Pt. Asuransi Jiwasraya, Denpasar. *Journal of Life Economics*, 6(3), 249–264. <https://doi.org/10.15637/jlecon.6.015>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Suwarlan, & Hidayat, A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotongan Super Way. *JMBA-Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 82–87.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta.