

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kemampuan Terhadap
Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Etta Indotama Yogyakarta)**

Putri Indah Lestari *)

Rois Arifin **)

Etty Saraswati *)**

Email : Putriindahlestari131@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to explain to determine the effect of Compensation, Motivation, Discipline and Ability on Employee Performance. The dependent variable indicator in this study is Employee Performance. The dependent variable indicators used are Compensation, Motivation, Discipline and Ability. The data used are primary data, there are two kinds of Questionnaire data (Questionnaire) and Documentation, which are obtained from the questionnaire that we have distributed to employees of PT Etta Indotama. Sampling was carried out using the method using a saturated background sample using a saturated sample because the population was not too large with a total of 84 employees, therefore the sampling technique was taken from the entire population. Data analysis used classical assumption test and multiple linear regression. The results of this study indicate that simultaneously the variables of Compensation, Motivation, Discipline and Ability have a significant effect on employee performance. While partially testing the variables of Compensation, Motivation, Discipline and Ability have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Compensation, Motivation, Discipline, Ability And Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Perkembangan perekonomian suatu negara merupakan tujuan dari kegiatan bisnis. Kegiatan bisnis dituntut untuk lebih waspada terhadap perekonomian global. Setiap perusahaan akan menetapkan standar-standar kerja tertentu demi kelangsungan usaha bisnisnya. Penetapan standar kerja bag tiap perusahaan akan berbeda satu sama lain, ada perusahaan yang menetapkan bahwa pemenuhan standar kerja dalam perusahaannya berarti terpenuhinya jumlah produksi pada tingkat tertentu atau perusahaan yang menetapkan standar kerja dengan terpenuhinya volume penjualan pada jumlah tertentu. Pemenuhan standar kerja mutlak dilakukan perusahaan. Karena hal itu akan sangat berhubungan dengan kemakmuran perusahaan.

Harsuko dan Priansa (2017:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling

serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada para karyawan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan. Para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Hasibuan (2017:118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain pemberian kompensasi kepada para karyawan, peranan pimpinan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping itu juga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Mangkunegara (2017:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Sinambela (2016:35) kedisiplinan adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Motivasi, kompensasi dan disiplin kerja mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan. Pasalnya ketiga hal tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat dijadikan media untuk meningkatkan laba perusahaan. Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena untuk kebutuhan karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup karyawan, sedangkan adanya disiplin kerja, diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan.

Akbar dkk (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah di paparkan maka penelitian ini berjudul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan**

dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Etta Indotama Yogyakarta)

Hipotesis dinyatakan untuk mengukur besarnya pengaruh Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kedisiplinan (X3) dan Kemampuan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut.

H₁: Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

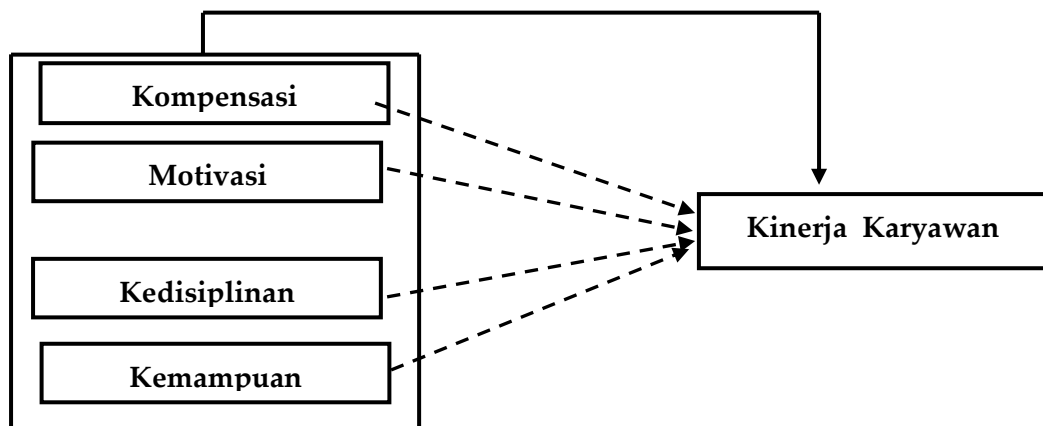
H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₅: Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas maka kerangka konseptual penelitian dijelaskan berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

—————> : Secara Simultan

- - - -> : Secara Parsial

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini digunakan oleh peneliti adalah dijelaskan dengan metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Etta Indotama. Jl Sorowangsan, RT 04 RW V1, Girikerto, Turi, Sleman D.I. Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan mulai bulan bulan juli 2021 sampai november 2021.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Etta Indotama Yogyakarta yang berjumlah 84 Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, latar belakang menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dengan jumlah 84 orang karyawan, oleh karena itu teknik pengambilan sampel di ambil dari keseluruhan jumlah populasi.

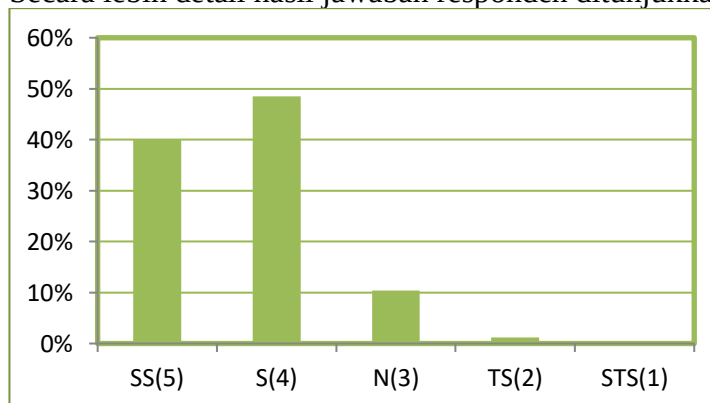
Penelitian ini menggunakan deskriptif analisis, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Deskriptif analisis digunakan untuk menggambarkan secara umum tentang data masing-masing variabel penelitian. Uji instrumen terdiri dari: (1) uji validitas sebagai ukuran dalam menunjukkan tingkat kevalidan dan keahlian dari suatu instrumen; dan (2) uji reliabilitas sebagai alat ukur keakuratan dari kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi: (1) uji normalitas untuk mengetahui data dalam sebuah penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak; (2) uji multikolinieritas untuk mengetahui kondisi satu variabel bebas atau lebih berkorelasi sempurna atau mendekati korelasi sempurna terhadap variabel bebas yang lain; dan (3) uji heterokedastisitas digunakan menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual salah satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian menggunakan empat variabel independen yaitu Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kedisiplinan (X3) dan Kemampuan (X4) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi linear (Ghozali 2016:93) adalah berupa nilai suatu koefisien pada masing-masing variabel independen, Koefisien berdasarkan suatu persamaan yang memprediksi nilai variabel dependen. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji hipotesis terdiri dari uji F untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dan uji t untuk mengetahui variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05 atau 5%.

Hasil Dan Pembahasan

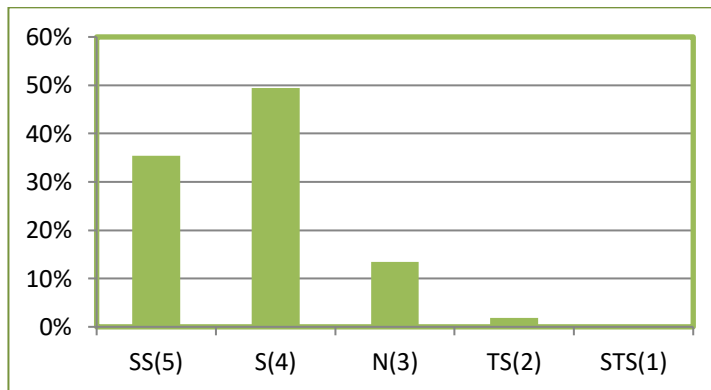
Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai PT Etta Indotama menunjukkan distribusi jawaban responden sebanyak 48% menjawab setuju, 40% sangat setuju, 10% netral, 1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan indikator pada variabel kinerja serta responden menunjukkan kinerja yang baik dalam lingkungan kerja. Secara lebih detail hasil jawaban responden ditunjukkan pada gambar berikut.



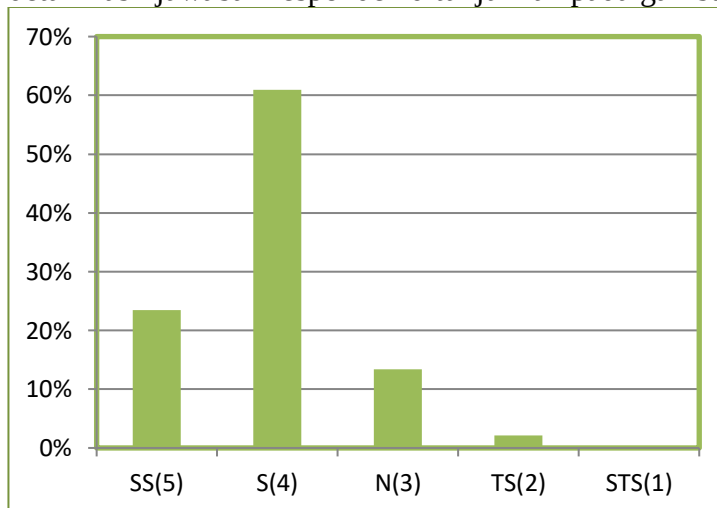
Gambar 2. Persentase Kinerja Pegawai

Kompensasi pegawai PT Etta Indotama menunjukkan distribusi jawaban responden sebanyak 49% menjawab setuju, 35% sangat setuju, 13% netral, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai PT Etta Indotama Yogyakarta menerima kompensasi yang layak dan sesuai dengan pekerjaannya. Secara lebih detail hasil jawaban responden ditunjukkan pada gambar berikut.



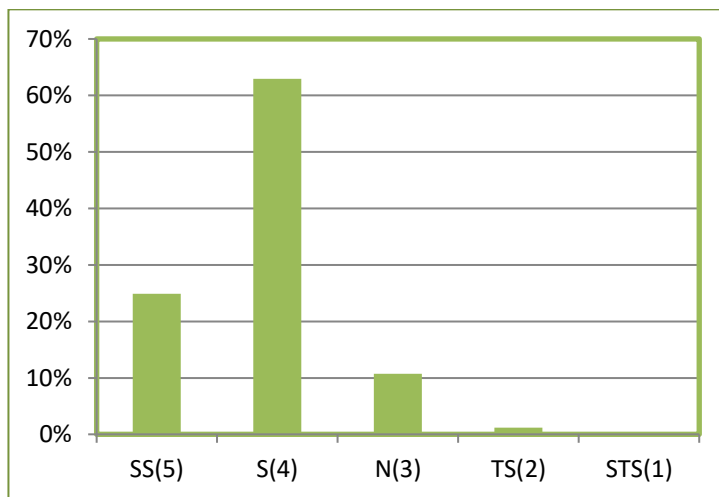
Gambar 3. Persentase Kompensasi

Motivasi pegawai PT Etta Indotama menunjukkan distribusi jawaban sebanyak 61% responden menjawab setuju, 23% sangat setuju, 13% netral, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi pegawai PT Etta Indotama Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara lebih detail hasil jawaban responden ditunjukkan pada gambar berikut.



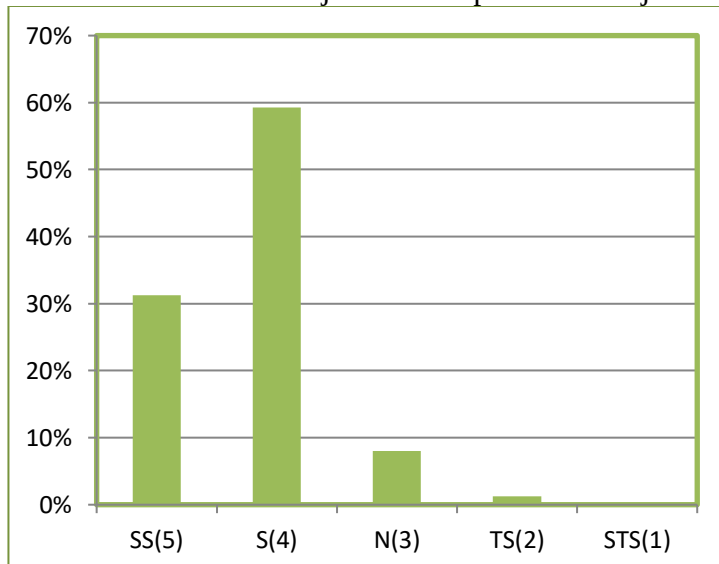
Gambar 4. Persentase Motivasi

Kedisiplinan pegawai PT Etta Indotama menunjukkan distribusi jawaban sebanyak 61% responden menjawab setuju, 23% sangat setuju, 13% netral, 2% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan pegawai PT Etta Indotama Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara lebih detail hasil jawaban responden ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 5. Persentase Kedisiplinan

Kemampuan pegawai PT Etta Indotama menunjukkan distribusi jawaban sebanyak 59% responden menjawab setuju, 31% sangat setuju, 8% netral, 1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan pegawai PT Etta Indotama Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara lebih detail hasil jawaban responden ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 5. Persentase Kemampuan

Uji Instrumen

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan secara lengkap pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Corrected Item-Total Correlation	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Kinerja Pegawai				
Y1	0,739	Valid	0,685	Reliabel
Y2	0,641	Valid		
Y3	0,775	Valid		
Y4	0,626	Valid		
Kompensasi				
X1.1	0,605	Valid	0,819	Reliabel
X1.2	0,663	Valid		
X1.3	0,794	Valid		
X1.4	0,799	Valid		
Motivasi				
X2.1	0,822	Valid	0,857	Reliabel
X2.2	0,807	Valid		
X2.3	0,853	Valid		
X2.4	0,744	Valid		
Kedisiplinan				
X3.1	0,646	Valid	0,774	Reliabel
X3.2	0,842	Valid		
X3.3	0,856	Valid		
X3.4	0,885	Valid		
X3.5	0,761	Valid		
Kemampuan				
X4.1	0,694	Valid	0,775	Reliabel
X4.2	0,786	Valid		
X4.3	0,761	Valid		
X4.4	0,561	Valid		
X4.5	0,814	Valid		

Sumber: Data diolah, 2021

Uji validitas pada penelitian didasarkan pada nilai koefisien korelasi, item pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) (Priyono, 2015:96-97). Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item yang terdapat dalam variabel kinerja pegawai, kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan kemampuan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2159 artinya semua item dalam penelitian dinyatakan valid. Untuk uji reliabilitas, variabel dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas alpha (nilai *cronbach's alpha*) > 0,6 (Ghozali, 2016:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas didasarkan nilai One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana nilai Asymp Sig (2-tailed) yang didapatkan yaitu $0,675 > 0,05$ artinya data dalam penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinieritas didasarkan pada besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil analisis menunjukkan nilai *tolerance* untuk kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan kemampuan ($0,414, 0,324, 0,237$ dan $0,373$) $> 0,1$ dan nilai VIF ($2,418, 3,084, 4,225$ dan $2,680$) < 10 artinya variabel dalam penelitian ini terbebas dari adanya multikolinieritas. Model regresi dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil perhitungan pada model regresi menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan kemampuan sebesar $0,244, 0,792, 0,971$ dan $0,178 > 0,05$ artinya variabel kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan kemampuan terbebas dari adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada tabel 4 berikut:

Variabel	B	Std. Error	SC. Beta	t hitung	Sig.	Ket
X1 - Y	,227	,105	,245	2,158	,034	Signifikan
X2 - Y	,277	,112	,316	2,467	,016	Signifikan
X3 - Y	,497	,111	,674	4,497	,000	Signifikan
X4 - Y	,725	,097	,892	7,481	,000	Signifikan
Constanta	: 3,786			Fhitung : 27,839		
R	: 0,591			Sig F : 0,000		
R2	: 0,570					

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai R2 sebesar 57,0%, artinya sebesar 57,0% kinerja pegawai dipengaruhi oleh keempat variabel bebasnya yaitu kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan kemampuan dan sisanya sebesar 43,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1. Kompensasi (X1), Motivasi (X2) Kedisiplinan (X3) dan Kemampuan (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi F yaitu 0,000.
- Hipotesis 2. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi yaitu 0,034.
- Hipotesis 3. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi yaitu 0,016.
- Hipotesis 4. Kedisiplinan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi yaitu 0,000.
- Hipotesis 5. Kemampuan (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi yaitu 0,000.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada karyawan PT Etta Indotama Yogyakarta. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Hasibuan (2016:119) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosi (2015), Akbar dkk (2015) dan Lestari & Sri (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Kasmir (2016:189-193) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2015), Rosi (2015), Lestari & Sri (2017) dan Sulika (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan yang di terapkan atau dilakukan oleh karyawan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 193) yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2015), Rosi (2015), Lestari & Sri (2017) dan Sulika (2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari kemampuan kerja para karyawan maka kinerja pegawai PT Etta Indotama Yogyakarta juga akan mengalami peningkatan. Kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja di instansi, dalam hal ini mengenai pengetahuan, keterampilan dan sikap para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- e. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.
- b. Responden yang digunakan hanya menggunakan satu instansi dan masih sangat rendah sehingga hasil kurang digeneralisasi secara luas.
- c. Penelitian mengalami kesulitan dalam pengambilan sampel dikarenakan sedang terjadi masa pandemi Covid-19 menjadi halangan dalam melakukan penyebaran Kuesioner secara langsung dan hanya bisa dilakukan secara Online.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode wawancara dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan sampel yang lebih luas lagi dari instansi wilayah lain sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah sampel dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung agar lebih efektif.

Daftar Pustaka

- Akbar, Alfian Amidhan. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Cemara Production Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 10, Oktober 2015.
- Arianty, Nel. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta .
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, M. A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi*. Dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kilvin Kilvin, Mauli Siagian. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sinter Di Kota Batam*. JMBI UNSRAT Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi.
- Lestari, Sri. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok*. Jurnal CKI On SPOT, Vol. 10, No. 1. STIKOM Cipta Karya Informatika. Depok.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja.
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

- Prasetyo, Dony Tri, dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3 No. 1. Malang.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, Aprina Wardani. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Muqtasid 8(2), 2017: 119-129
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. Journal Of Management, Vol.2 No.2.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulika. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Randi Cones Malang)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA Malang.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Jakarta: Media Group.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Putri Indah Lestari *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Etty Saraswati ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma