

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada CV. Bangkit Jaya Semarang**

Yashinta Mona Amalia¹, Lie Liana²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang, Kota Semarang ^{1,2}
yashintamona36@gmail.com ¹, lieliana@edu.unisbank.ac.id ²

ABSTRACT

This research aims to analyze and determine the influence of work discipline, compensation and work motivation on employee performance. This research uses quantitative methods. The research population was all CV employees. Bangkit Jaya Semarang numbered 90 people. The data collection method uses a questionnaire distributed to respondents in the form of a Google form. The results of data processing are in the form of respondent descriptions, variable descriptions, validity test results, reliability test results, F test results, coefficient of determination test results (R²) and hypothesis test results. The regression results in this study show that work discipline has a positive effect on employee performance, compensation has no effect on employee performance, and work motivation has a positive effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Bangkit Jaya Semarang sejumlah 90 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam bentuk Google Form. Hasil pengolahan data berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R²) dan hasil uji hipotesis. Hasil regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang serba cepat ini perusahaan harus berlomba-lomba untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cara menghasilkan produk yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan menjadi komponen penting karena sebagai penentu baik atau tidaknya produk yang dihasilkan. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Miskiani & Bagia (2021) menyatakan kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang tepat dengan tanggung jawabnya. Sebuah perusahaan akan lebih produktif jika memiliki banyak karyawan dengan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Perlu adanya perhatian khusus mengenai peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

Hasibuan (Miskiani & Bagia, 2021) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu kesadaran seseorang mematuhi segala ketentuan yang ada pada organisasi dan norma yang berlaku. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan wajib dipatuhi karyawan akan mengembangkan budaya disiplin kerja. Sehingga dengan meningkatnya disiplin kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Shofwani & Hariyadi (2019), Istifadah & Santoso (2019), Nasution & Priangkatara (2022), Batubar & Nawangsari (2022) dan Iptian *et al.* (2020) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo & Kempa (2017), Bawelle & Sepang (2016), Irawan *et al.* (2021) dan Muna & Isnawati (2022) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (Katidjan *et al.*, 2017) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang ditetapkan perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sehingga kompensasi yang diberikan mampu mendorong kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020), Maizar & Nabella (2023), Satedjo & Kempa (2017) dan Mulyapradana *et al.* (2020) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Hasibuan (2021), Batubar & Nawangsari (2022), Barima *et al.* (2021), Marlius & Pebrina (2022) dan Katidjan *et al.* (2017) memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wibowo (Halim *et al.*, 2020) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi pasti akan bertanggung jawab pada pekerjaan. Sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Miskiani & Bagia (2021), Prastyo *et al.* (2023), Susanto (2019) dan Muhtadin & Purwanto (2023) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Manalu (2019), Anwar & Ahmadi (2021) dan Hanifah (2017) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Bangkit Jaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan jasa perbaikan mobil. Selain itu CV. Bangkit Jaya juga menjual *sparepart* mobil. Karyawan CV. Bangkit Jaya mampu memberikan perawatan dan pengecekan

secara berkala demi kepuasan pelanggan. Oleh sebab itu hingga saat ini CV. Bangkit Jaya menjadi salah satu pelayanan jasa perbaikan mobil yang dipercaya dan dikenal oleh masyarakat Semarang

TINJAUAN LITERATUR

1. Teori Kinerja Karyawan

Miskiani & Bagia (2021) menyatakan kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang tepat dengan tanggung jawab. Wiraman (Miskiani & Bagia, 2021) menyatakan kinerja karyawan memiliki tiga dimensi yaitu dimensi hasil kerja dengan indikator kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan, dimensi sikap dan perilaku dengan indikator kemandirian dan kreativitas karyawan dalam bekerja, dimensi kematangan pribadi dengan indikator kerja sama dengan tim dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Teori Disiplin Kerja

Hasibuan (Miskiani & Bagia, 2021) menyatakan disiplin kerja merupakan satu kesadaran seseorang mematuhi segala ketentuan yang ada pada organisasi dan norma yang berlaku. Sutrisno (Miskiani & Bagia, 2021) menyatakan terdapat tiga dimensi yaitu dimensi peraturan kerja dengan indikator tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang ditetapkan oleh Perusahaan dan ketepatan waktu dalam bekerja, dimensi nilai kerja dengan indikator kejujuran karyawan dalam bekerja dan mengikuti arahan kerja yang ditetapkan organisasi, dimensi norma kerja dengan indikator menggunakan tata busana yang sesuai dengan ketentuan Perusahaan dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

3. Teori Kompensasi

Hasibuan (Katidjan *et al.*, 2017) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Hasibuan (Katidjan *et al.*, 2017) menyatakan terdapat dua dimensi yaitu dimensi kompensasi langsung dengan indikator gaji, insentif, bonus, tunjangan, pesangon, dimensi kompensasi tak langsung dengan indikator promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar, pujian dan penghargaan

4. Teori Motivasi Kerja

Wibowo (Halim *et al.*, 2020) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Afandi (Halim *et al.*, 2020) menyatakan terdapat dua dimensi yaitu dimensi ketenteraman dengan indikator balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja, dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin, dengan indikator prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

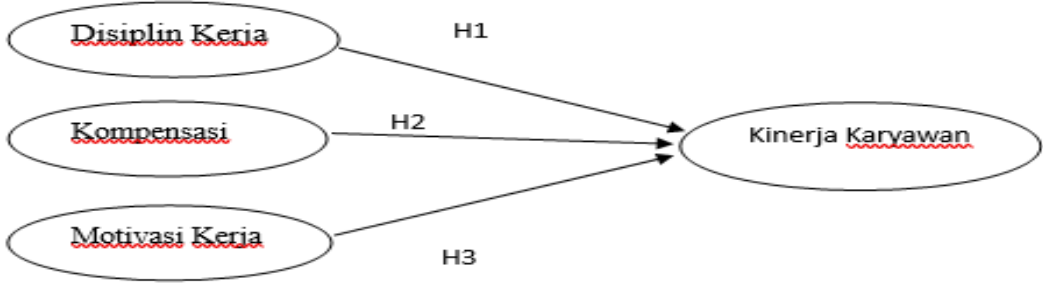
Dari penelitian ini, beberapa hipotesis yang dapat diambil, sebagai berikut :

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan Google Form oleh karyawan CV. Bangkit Jaya Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bangkit Jaya Semarang dengan jumlah sampel 90 responden. Pengukuran variabel ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel independen dari penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3). Teknik analisis data penelitian menggunakan deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R²), dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berikut data deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner ;

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	67	74,4
		Perempuan	23	25,6
2	Usia Responden	18-20 Tahun	4	4,4
		21-30 Tahun	43	47,8
		31-40 Tahun	39	43,3
		41-50 Tahun	4	4,4
3	Pendidikan Terakhir	SMA	72	80,0
		DIPLOMA (D1/D2/D3)	8	8,9
		Sarjana (S1)	10	11,1
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	40	44,4

6-10 Tahun	39	43,3
> 11 Tahun	11	12,2

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 67 responden (74,4%), dengan rentang usia 21-30 Tahun sebanyak 43 responden (47,8%), Pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 72 responden (80,0%) dan masa kerja rentang 1-5 tahun sebanyak 40 responden (44,4%).

Deskripsi Variabel

Deskripsi terhadap variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 2. Deskripsi Variabel

Variabel	Mean
Tingkat kehadiran karyawan (X1.1)	4,24
Ketepatan waktu dalam (X1.2)	4,28
Kejujuran karyawan dalam bekerja (X1.3)	4,33
Mengikuti arahan kerja yang ditetapkan organisasi (X1.4)	4,38
Tata busana yang sesuai dengan ketentuan Perusahaan (X1.5)	4,37
Tingkah laku karyawan dalam bekerja (X1.6)	4,28
Disiplin kerja (X1)	4,37
Gaji (X2.1)	4,27
Insentif (X2.2)	3,80
Bonus (X2.3)	3,54
Tunjangan (X2.4)	4,02
Pesangon (X2.5)	3,94
Promosi jabatan (X2.6)	3,49
Jaminan kesehatan (X2.7)	4,17
Keselamatan kerja (X2.8)	4,14
Kesempatan belajar (X2.9)	3,76
Pujian dan penghargaan (X2.10)	3,81
Kompensasi (X2)	3,99
Balas jasa (X3.1)	4,17
Kondisi kerja (X3.2)	4,08
Fasilitas kerja (X3.3)	4,09
Prestasi kerja (X3.4)	4,29
Pengakuan dari atasan (X3.5)	3,79
Pekerjaan itu sendiri (X3.6)	4,13
Motivasi kerja (X3)	4,21

Kuantitas pekerjaan (Y1)	4,30
Kualitas pekerjaan (Y2)	4,41
Kemandirian karyawan dalam bekerja (Y3)	4,29
Kreativitas karyawan dalam bekerja (Y4)	4,19
Kerja sama dalam bekerja (Y5)	4,33
Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan (Y6)	4,48
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y7)	4,44
Kinerja karyawan (Y)	4,36

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 2 ditunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja berada pada rata-rata nilai 4,37 artinya responden cenderung setuju pada indikator-indikator variabel disiplin kerja. Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi berada pada rata-rata nilai 3,99 artinya responden cenderung setuju pada indikator-indikator variabel kompensasi. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja berada pada rata-rata nilai 4,21 artinya responden cenderung setuju pada indikator-indikator variabel motivasi kerja. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan berapa pada rata-rata nilai 4,36 artinya responden cenderung setuju pada indikator-indikator kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,895	X1.1	0,816	Valid
		X1.2	0,799	Valid
		X1.3	0,823	Valid
		X1.4	0,896	Valid
		X1.5	0,813	Valid
		X1.6	0,822	Valid
Kompensasi (X2)	0,801	X2.1	0,596	Valid
		X2.2	0,678	Valid
		X2.3	0,662	Valid
		X2.4	0,731	Valid
		X2.5	0,667	Valid
		X2.6	0,747	Valid
		X2.7	0,750	Valid
		X2.8	0,798	Valid
		X2.9	0,741	Valid
		X2.10	0,738	Valid
	0,835	X3.1	0,861	Valid

Motivasi		X3.2	0,841	Valid
Kerja (X3)		X3.3	0,833	Valid
		X3.4	0,741	Valid
		X3.5	0,690	Valid
		X3.6	0,714	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	0,760	Y1	0,825
		Y2	0,818	Valid
		Y3	0,747	Valid
		Y4	0,741	Valid
		Y5	0,656	Valid
		Y6	0,836	Valid
		Y7	0,768	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 3 ditunjukkan bahwa nilai KMO untuk variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai KMO >0,5, hal ini menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Nilai *loading factor* pada semua indikator disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan >0,4, maka demikian semua indikator tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,908	>0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,883	>0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,865	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (X4)	0,882	>0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4 ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan *cronbach's alpha* >0,7 artinya keempat variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	26,047	0,000 ^a
Kompensasi (X2)			
Motivasi Kerja (X3)			

Sumber : Hasil Olah Data

Pada tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yang berarti model dalam penelitian ini layak dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted Square	R
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,458	
Kompensasi (X2)			
Motivasi Kerja (X3)			

Sumber : Hasil Olah Data

Pada tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,458 atau 45,8% yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 45,8%, sedangkan sisanya 54,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	t	Sig
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,175	2,017	0,047
Kompensasi (X2)		0,024	0,248	0,805
Motivasi Kerja (X3)		0,582	5,714	0,000

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,175 X1 + 0,024 X2 + 0,582 X3$$

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa :

Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai sig 0,047 < 0,05 dan nilai beta sebesar 0,175 positif, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai sig 0,805 > 0,05, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Hipotesis 3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai beta sebesar 0,582 positif, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada CV. Bangkit Jaya Semarang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan deskripsi responden karyawan CV. Bangkit Jaya

Semarang didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki karena pekerjaan yang berkaitan dengan bengkel mobil. Jumlah pekerja didominasi di umur 21-30 tahun dengan begitu karyawan tidak berani memberontak terhadap keputusan yang dibuat oleh pimpinan. Mayoritas karyawan berpendidikan SMA cukup dalam membentuk karakter disiplin. Masa kerja karyawan didominasi pada rentang 1-5 tahun dengan begitu karyawan tidak berani melanggar peraturan perusahaan. Diperkuat dengan tanggapan responden terhadap indikator yang memperoleh nilai rata-rata tinggi yaitu mengikuti arahan kerja yang ditetapkan organisasi dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang mengikuti SOP yang di tetapkan perusahaan. Selain itu karyawan juga menggunakan seragam sesuai peraturan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shofwani & Hariyadi (2019), Istifadah & Santoso (2019), Nasution & Priangkatara (2022), Batubar & Nawangsari (2022) dan Iptian *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan oleh CV. Bangkit Jaya Semarang kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya baik atau buruknya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Karyawan CV. Bangkit Jaya didominasi usia 21-30 tahun sehingga tidak menuntut kompensasi karena kebutuhan yang dimiliki tidak terlalu banyak. Pendidikan yang dimiliki karyawan didominasi SMA sehingga gaya hidup sederhana sehingga tidak menuntut kompensasi yang besar. Masa kerja yang didominasi 1-5 tahun masih memiliki kemampuan yang terbatas sehingga tidak berharap kompensasi yang tinggi dari perusahaan. Diperkuat dengan tanggapan responden terhadap indikator yang memperoleh nilai terendah yaitu insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh karyawan. Bonus yang diberikan tidak sesuai dengan pencapaian karyawan. Pesangon yang diterima karyawan tidak sesuai dengan lamanya masa kerja di perusahaan. promosi jabatan yang ditawarkan sulit dicapai oleh karyawan. Minimnya kesempatan belajar yang diberikan perusahaan. Perusahaan kurang mengapresiasi pencapaian karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Hasibuan & Hasibuan (2021), Batubar & Nawangsari (2022), Barima *et al.* (2021), Marlius & Pebrina (2022) dan Katidjan *et al.* (2017) dan Katidjan *et al.* (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja pada CV. Bangkit Jaya Semarang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga naik. Berdasarkan deskripsi responden yang didominasi jenis kelamin laki-laki yang biasanya memiliki motivasi kerja tinggi untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri. Usia 21-30 tahun memiliki motivasi kerja tinggi yang didukung oleh keinginan untuk berkembang. Diperkuat dengan tanggapan responden terhadap indikator yang memperoleh nilai tertinggi yaitu prestasi kerja. Karyawan merasa yakin dengan

kemampuan yang dimiliki dan mampu mencapai prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan Miskiani & Bagia (2021), Prastyo *et al.* (2023), Susanto (2019) dan Muhtadin & Purwanto (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan CV. Bangkit Jaya memiliki sudah memiliki disiplin kerja yang baik namun perusahaan tetap perlu memperhatikan pekerjaan karyawan.
2. kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan untuk karyawannya agar kinerja karyawan meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Karyawan CV. Bangkit Jaya sudah memiliki motivasi kerja yang baik namun perusahaan tetap perlu memberikan dorongan motivasi agar meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. C., & Ahmadi, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 21–38.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business*, 1(2), 48–55.
- Batubar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance through Work Motivation (Case Study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal Of Education Management and Social Science*, 3(4), 468–486.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bri Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(3), 303–409.
- Halim, J., Syawaluddin, & Putra, A. (2020). Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tuahta Maju Persada. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(2), 17–24.

- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2).
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 98–106.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8).
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Jimawa*, 1(3), 176–185.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Maizar, P. I. N., & Nabella, S. D. (2023). The Influence Of Compensation, Training, Competence and Work Dicipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics, and Ssocial Sciences*, 1(4), 291–303.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Muhtadin, I., & Purwanto, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Cabang Pelayanan DIspenda Cinere. *Journal of Applied Business and Ecomonic*, 9(3), 306–321.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta : Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.

- Prastyo, A. B., Muhson, A., Efendi, R., & Bahrun, K. (2023). Employee Performance Influenced by Work Motivation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(2), 269–274.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/drb.v3i2.6293>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal Agora*, 5(3).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Jurnal Agora*, 7(1).
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.