



SURAT PENUGASAN

Nomor : ST/020/II/2022/FEB-UBJ

Tentang

PENUGASAN DOSEN SEBAGAI PENULIS JURNAL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS **UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**


- Pertimbangan : Sehubungan dengan Penugasan dosen sebagai Penulis Jurnal yang dilakukan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya semester Ganjil TA. 2021/2022. Dipandang perlu penugasan Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk melaksanakan kegiatan yang dimaksud. Untuk itu perlu mengeluarkan Surat Tugas.
- Dasar : a. UU RI No.12 Tahun 2012 tanggal 10 Agustus 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
b. Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi No. 08 tahun 2019 tentang Standar Pelayanan Minimum.
c. Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia selaku Ketua Umum Yayasan Brata Bhakti Polri No. Pol : KEP/05/IX/1995/YBB tanggal 18 September 1995 tentang Pembentukan dan Pendirian Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
d. Surat Keputusan Rektor Nomor: SKEP/086/VIII/2019/UBJ tanggal 02 Agustus 2019 tentang Pemberhentian dari dan Pengangkatan dalam Jabatan di Lingkungan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
e. Surat Keputusan Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Nomor: SKEP/158/VIII/2021/UBJ tanggal 25 Agustus 2021 tentang Kalender Akademik Semester Ganjil dan Genap Tahun Akademik 2021/2022.

DITUGASKAN

- Kepada : Dr. Supardi, S.T., M.M. (NIDN : 0403047601)
Dosen Tetap Prodi Manajemen
- Untuk : 1. Melaksanakan tugas sebagai Penulis ke dua pada JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) dengan judul ***"Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi"*** telah terbit pada Volume 7, Nomor 1, P-ISSN 2477-3166 dan E-ISSN 2656-0771 tanggal 27 Januari 2022.
2. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan tersebut secara tertulis kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Melaksanakan tugas ini dengan penuh tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Bekasi
Pada Tanggal : 25 Januari 2022

An. DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
WADEK II


Dr. Wastam Wahyu Hidayat, S.E., M.M.
NIP : 1802324

Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi

Teruna Satya Wibawa¹, Supardi Supardi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract

Employee performance is one of the most critical factors in boosting corporate performance. The goal of this study was to add work discipline as a mediating variable to the influence of motivation and compensation on employee performance. The research data used is the result of collecting questionnaires from the operations section employees at PT. Truba Garda Piranti. A sampling of responders was conducted using the sensus method, with a total of 110 employees. The use of SPSS software to test research instruments and path analysis to test hypotheses are examples of data analysis methods. The findings suggest that direct motivation improves employee performance and work discipline, and that motivation influences employee performance via work discipline as a mediating variable. Compensation has a direct impact on work discipline but not on employee performance, and compensation has an indirect impact on employee performance when work discipline is mediated. The corporation can directly raise employee motivation or increase work discipline to improve employee performance, and employee performance through compensation channels must be improved through greater work discipline.

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

Abstrak

Pencapaian kinerja karyawan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi kembali pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Data penelitian yang digunakan merupakan hasil pengumpulan kuesioner dari para karyawan bagian *operation* pada PT. Truba Garda Piranti. Pengambilan sampel responden menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 110 karyawan. Metode analisis data menggunakan *software* SPSS untuk uji instrumen penelitian dan analisis jalur untuk uji hipotesis. Motivasi secara langsung mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin kerja. Disiplin kerja mampu menjadi mediasi atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara langsung mempengaruhi disiplin kerja, tetapi secara langsung tidak mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan saat dimediasi oleh disiplin kerja. Perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan dapat secara langsung melakukan peningkatan motivasi pekerja maupun melalui jalur peningkatan disiplin kerja, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui jalur kompensasi harus melalui peningkatan disiplin para pekerja.

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

DOI	: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v7i1.2065
Sejarah Artikel	: Artikel diterima (10 Oktober 2021); direvisi (12 November 2021); disetujui (19 Desember 2021)
Korespondensi	: Jl. Perjuangan Margamulya, Kec. Bekasi Utara Kota Bekasi
Email	: supardi.tahir@gmail.com

Pendahuluan

Setiap perusahaan menginginkan tercapainya kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan dapat dicapai berdasarkan pencapaian kinerja karyawannya (Falah & Prasetya, 2017). Kinerja karyawan merupakan ukuran pencapaian berhasil atau tidaknya pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah perusahaan bebaskan kepadanya. Kinerja perusahaan yang telah dicapai menunjukkan keberhasilan proses kerja yang sudah dikerjakan oleh seluruh pekerja dalam perusahaan pada periode tertentu. Wibowo, (2016) mengartikan kinerja sebagai segala sesuatu yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja serta bagaimana pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu pencapaian atas tujuan yang terukur dan sudah ditetapkan sebelumnya (Armstrong, 2006)

PT. Truba Garda Piranti sebagai perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa penyewaan alat berat untuk pekerjaan konstruksi mengharapkan tercapainya kinerja karyawan sesuai yang telah ditetapkan oleh manajemen. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Agus Effendi selaku HRD Manager PT. Truba Garda Piranti, bahwa ada indikasi penurunan kinerja karyawan, terutama tidak segera dilakukannya proses perbaikan mesin yang sedang *breakdown*, padahal sudah menjadi tugas karyawan di *operation department*. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi pekerja bagian *operation* yang diambil dari bagian HRD, bahwa selama bulan September – oktober 2020 terdapat 33 pekerja yang masuk kerja terlambat, hal ini menggambarkan disiplin kerja karyawan menurun. Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang telah diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2018). Safitri, (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika disiplin kerja para pekerja meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Wairooy, (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi pada karyawan dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Kondisi pekerja yang tidak segera menyelesaikan pekerjaan dapat disebabkan karena motivasi kerja yang sedang menurun, hal ini tercermin dari kurangnya mendapatkan motivasi dari pimpinan maupun rekan kerja dalam menjalankan aktifitasnya. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja para karyawannya (Rozali & Kusnadi, 2020). Penelitian sebelumnya oleh Husni Mubarak, (2020) juga menyimpulkan bahwa semakin meningkat motivasi karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian Sinaga, (2020) berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu mendapatkan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi, sehingga menggambarkan bahwa pendapat yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi masih menjadi perdebatan.

Penurunan kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu, hal ini tergambar dari pemberian kompensasi di PT. Garda Truba Piranti yang terlambat hingga satu minggu dari

jadwal yang ada. Menurut Mondy, (2008) kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh pekerja atas tindakan yang telah diberikan oleh pekerja yaitu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Bentuk timbal balik atau imbalan dapat diberikan secara langsung dalam bentuk materi yang maupun yang diberikan secara tidak langsung dalam bentuk non materi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roring, (2017) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian setelahnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompensasi, artinya kompensasi yang sesuai perlu diterapkan guna untuk memperbaiki kinerja karyawan (Astuti & Sari, 2018). Penelitian ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian setelahnya yang dilakukan oleh Munandar & Khair, (2020) yang menyimpulkan bahwa kinerja yang dicapai karyawan tergantung dari kompensasi yang diterimanya. Aromega et al., (2019) pada suatu penelitiannya juga menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai kesepakatan akan mampu memperbaiki kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga masih terjadi perbedaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang masih terjadi perbedaan terutama pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan, padahal menurut Hasibuan, (2018) bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus dibalas oleh prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Beberapa penelitian terdahulu fokus meneliti secara parsial antara disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini mencoba menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi kembali bagaimana efek disiplin kerja sebagai mediator pada hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama peran dari disiplin kerja sebagai mediasi pada peran motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara praktis penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan di PT. Truba Garda Piranti terkait perbaikan kinerja karyawannya apakah secara langsung dengan memperbaiki motivasi dan sistem pemberian imbalannya ataukah harus melalui peran dari disiplin kerja.

Metode Penelitian

Riset kausalitas ini mengambil data berupa kuesioner dari responden yang berjumlah 110 karyawan bagian produksi PT. Truba Garda Piranti. Kuesioner yang diberikan kepada para responden berupa pernyataan terkait indikator masing – masing variabel menggunakan skala penilaian 1 – 5 yang menggambarkan persepsi pekerja dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Pengukuran motivasi kerja memakai Indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja serta pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2019). Kompensasi diukur menggunakan indikator gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas (Mondy, 2008). Indikator yang dipakai untuk mengukur disiplin kerja diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan seorang pimpinan, balas jasa, rasa keadilan di tempat kerja,

adanya sanksi disiplin, adanya ketegasan pimpinan, serta hubungan kemanusiaan antar pekerja dan dengan atasan (Rahmawati, 2012). Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, Kerjasama, inisiatif, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan uji analisis data menggunakan uji instrumen penelitian dilanjutkan uji hipotesis, dan uji analisis jalur.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penerapan analisis data disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengujian Validitas Instrumen Motivasi

Indikator	r-hasil	r-kritis	Keputusan
Tanggung Jawab	0.558	0.1874	Valid
Prestasi Kerja	0.653	0.1874	
Peluang untuk maju	0.773	0.1874	
Pengakuan kerja	0.625	0.1874	
Pekerjaan menantang	0.564	0.1874	

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Tabel 1 mendeskripsikan bahwa semua nilai korelasi *bivariate* yaitu nilai r-hitung lebih besar dari nilai kritisnya (0.1874), maka semua instrumen variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Pengujian Validitas Instrumen Kompensasi

Indikator	r-hasil	r-kritis	Keputusan
Gaji	0.542	0.1874	Valid
Upah	0.674	0.1874	
Insentif	0.628	0.1874	
Tunjangan	0.615	0.1874	
Fasilitas	0.633	0.1874	

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Tabel 2 di atas menunjukkan semua nilai korelasi *bivariate* yaitu nilai r-hitung pada variabel kompensasi lebih besar dari nilai kritisnya (0.1874), maka dinyatakan instrumen untuk mengukur variabel kompensasi dikatakan valid.

Tabel 3. Pengujian Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Indikator	r-hitung	r-kritis	Keputusan
Tujuan & Kemampuan	0.542	0.1874	Valid
Teladan Pimpinan	0.674	0.1874	
Balas Jasa	0.628	0.1874	
Keadilan	0.615	0.1874	
Pengawasan	0.633	0.1874	
Sanksi Hukum	0.332	0.1874	
Ketegasan	0.429	0.1874	
Hubungan Kemanusiaan	0.452	0.1874	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan semua nilai hubungan *bivariate* lebih tinggi dari nilai kritisnya (0.1874), sehingga semua pernyataan dapat untuk mengukur variabel disiplin kerja.

Tabel 4. Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Indikator	r-hitung	r-kritis	Keputusan
Kualitas Kerja	0.715	0.1874	Valid
Kuantitas Kerja	0.667	0.1874	
Kerjasama	0.619	0.1874	
Inisiatif	0.524	0.1874	
Tanggung Jawab	0.556	0.1874	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan semua nilai korelasi *bivariate* pada variabel kinerja karyawan diatas dari nilai kritisnya (0.1874), maka dapat dinyatakan butir – butir pernyataan pada kinerja karyawan dikatakan valid.

Tabel 5. Pengujian Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Hasil
1	Motivasi	0.831	0.600	Reliabel
2	Kompensasi	0.791	0.600	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.851	0.600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.824	0.600	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Tabel pengujian kehandalan instrumen menggambarkan semua hasil uji kehandalan mendapatkan angka diatas dari nilai kriterianya, maka konstruk dikatakan handal atau reliabel.

Tabel 6. Pengujian Normalitas Data

Jumlah sampel		110
Parameter Normal	Rata - rata	.0000000
	Std. Deviasi	2.87888037
Perbedaan Ekstrem	Absolut	.044
	Positif	.044
	Negatif	-.037
Uji Statistik		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Nilai Asymp.Sig pada pengujian dua sisi sebagaimana tabel 6 menunjukkan nilainya lebih tinggi dari 0.05 sehingga dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

		Estimated	S.E.	C.R.	P	Label
Y1	<--- X1	,334	,086	3,886	***	
Y1	<--- X2	,798	,087	9,207	***	
Y2	<--- Y1	,227	,078	2,907	,004	
Y2	<--- X2	,124	,094	1,316	,188	
Y2	<--- X1	,253	,075	3,384	***	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Hipotesis 1

Pada tabel 7 di atas nilai p-value pada hubungan antara Motivasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,000 dibawah nilai alpha (0,05), sehingga pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara statistik diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruan, (2018) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang tercermin dalam pemberian tugas yang menantang dapat menimbulkan semangat dari pekerja untuk menyelesaikan tugas sesuai kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan..

Hipotesis 2

Nilai p-value pada korelasi antara Kompensasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,188 masih berada diatas nilai kritisnya (0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi tidak memiliki efek terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menuliskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi secara statistik tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roring, (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi berbeda dengan hasil

penelitian lain yang menyatakan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Aromega et al., 2019; Astuti & Sari, 2018; Munandar & Khair, 2020). Pemberian kompensasi yang merupakan balas jasa atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan tidak mampu untuk meningkatkan kinerjanya, karena pemberian kompensasi dalam penelitian ini yang berupa tunjangan kesehatan tidak dilakukan secara merata sehingga mempengaruhi tingkat inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan bentuk kinerja karyawan.

Hipotesis 3

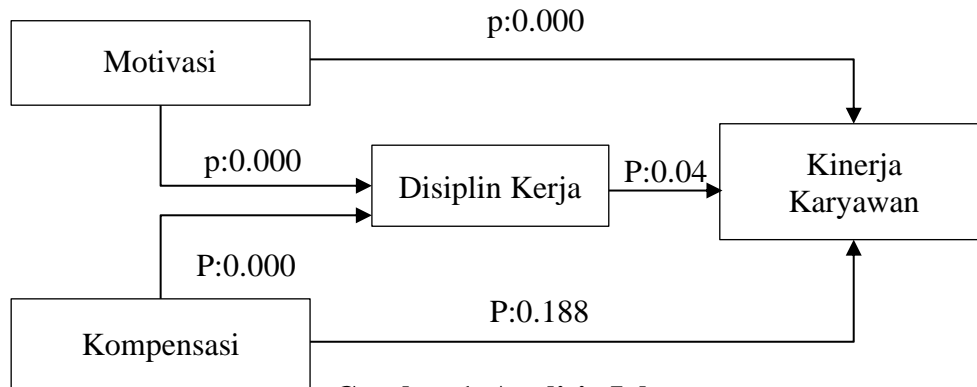
Pada nilai p-value korelasi antara Disiplin Kerja (Y_1) dengan Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 sebagai nilai kritisnya, sehingga dapat dinyatakan kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hipotesis yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wairooy, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaan yang dilakukan dan sesuai kemampuan pekerja yang merupakan pembentuk disiplin kerja, akan mampu mendorong peningkatan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan..

Hipotesis 4

Pada nilai p-value antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (Y_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang menjelaskan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja secara statistik diterima. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumadhinata, (2018) yang menjelaskan bahwa semakin meningkat motivasi pekerja maka disiplin kerja juga akan semakin tinggi, Pemberian pekerjaan yang menantang kepada pekerja sebagai pembentuk utama motivasi kerja dapat mendorong pekerja untuk lebih giat dalam menunjukkan kemampuannya guna menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tujuan perusahaan.

Hipotesis 5

Nilai p-value pada hubungan antara Kompensasi (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y_1) sebesar 0,000 dibawah nilai alpha (0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja secara statistik diterima. Kesimpulan ini selaras dengan penelitian Wairooy, (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan harapan pekerja akan mampu meningkatkan disiplin kerjanya. Dalam penelitian ini fasilitas penunjang yang disediakan oleh perusahaan seperti peralatan kerja yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan akan mampu memaksimalkan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan telah ditargetkan perusahaan.



Gambar 1. Analisis Jalur

Hipotesis 6

Pada gambar 1 di atas menunjukkan bahwa pada hubungan mediasi antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai p-value semuanya dibawah 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai peran untuk memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis yang menjelaskan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara statistik diterima. Pekerja akan dapat menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan jika diberikan pekerjaan yang menantang, sehingga pekerja dapat menghasilkan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Hipotesis 7

Nilai p-value pada hubungan antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan ada yang mempunyai nilai di atas 0.05 yaitu sebesar 0,188 pada hubungan pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai peran untuk memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis yang mengatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara statistik diterima. Peralatan kerja yang memadai yang dapat menunjang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat memaksimalkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil kerja dalam jumlah yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi secara langsung tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi mampu mempengaruhi disiplin kerja para karyawan dan kompensasi mampu mempengaruhi disiplin kerja karyawan, serta disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja serta kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Truba Garda Piranti dapat secara langsung dengan meningkatkan motivasi dan disiplin pekerja, sedangkan jika ingin meningkatkan kompensasi maka harus dibarengi dengan peningkatan disiplin kerjanya. Keterbatasan penelitian ini adalah

tidak mendapatkannya data penurunan kinerja karyawan secara kuantitatif dari pihak perusahaan, pihak perusahaan hanya memberikan informasi ada penurunan kinerja karyawan dan data karyawan bagian *operation*. Saran untuk manajemen perusahaan adalah perlunya memberikan motivasi secara kontinyu kepada karyawan terutama motivasi untuk melakukan pekerjaan yang menantang, pemberian kompensasi yang sesuai terutama tunjangan kesehatan pada karyawan perlu ditingkatkan agar tetap mendorong karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugasnya demi meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya supaya menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi dengan tetap menggunakan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Armstrong. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.
- Aromega, T. ., Kojo, C., & Lengkong, V. (2019). The Effects of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employee in Yuta Resort Hotel Manado. *EMBA*, 7(1), 741–750.
- Aruan, D. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (Persero) Surabaya*. Universitas Negeri Surabaya.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 461–464.
- Falah, A. Z. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 192–198.
- Hasibuan, H. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Husni Mubarak. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning Service Di Citimall Sampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 65–80. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10 Jilid 2)*. Erlangga.
- Munandar, M. F. ., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 273–282.
- Rahmawati, I. (2012). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Profesionalisme*

Guru. [Universitas Muhammadiyah Surakarta].
<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/21443>

- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 4(3), 144–154.
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/DOI:10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sinaga, T. . (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kereta Api Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sumadhinata, Y. E. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. September*, 1–13.
- Wairooy, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kedisi Kel). PT. RajaGrafindo Persada.