

## PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA MOTOR CABANG BENGKULU

Melda Yunita<sup>1</sup> Fedi Faizar Pratama<sup>2</sup>,

<sup>12</sup>Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[pedifaizal@gmail.com](mailto:pedifaizal@gmail.com)

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, and motivation on the performance of employees of PT. Astra Honda Panorama Bengkulu City either partially or simultaneously. There are several independent variables (x) that will be discussed in this study, including Compensation, Work Discipline, and Motivation. The object of this research is the employees of PT. Astra Honda Panorama Bengkulu City, totaling 40 people. In this research, the author uses data collection methods by means of observation, distributing questionnaires or questionnaires and interviews.

In this study, there are several data analysis techniques used, including using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondents' responses, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing. From the results of multiple linear regression, the regression equation is as follows:  $Y = 4.287 + 0.653 (X1) + 0.159 (X2) + 0.167 (X3)$ . The results of the t test on the Compensation variable (X1), show  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $(4.083 > 2.02809)$  and  $sig < a$   $(0.000 < 0.050)$ . Discipline (X2), shows  $t_{arithmetic} > t_{table}$ , namely  $(2.404 > 2.02809)$  and  $sig < a$   $(0.017 < 0.050)$ . Motivation (X3), shows  $t_{arithmetic} > t_{table}$ , namely  $(2.344 > 2.02809)$  and  $sig < a$   $(0.033 < 0.050)$ . From the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that the variables of Compensation, Work Discipline, and Motivation have a partial or simultaneous effect on the performance of employees of PT. Astra Honda Panorama Bengkulu City.

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

### PENDAHULUAN

Di masa globalisasi ini, merupakan kenyataan nyata bahwa inspirasi mendasar bagi sebagian besar perwakilan dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Ini berarti bahwa jika di satu sisi seseorang menggunakan informasi, bakat, vitalitas, dan sebagian waktunya untuk bekerja di suatu organisasi, di sisi lain karyawan berharap untuk mendapatkan imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan tersebut, dewasa ini masalah penghargaan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena penghargaan yang representatif tidak dilihat secara eksklusif sebagai sarana pemenuhan kebutuhan material mereka, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat martabat manusia.

Sumber daya manusia yang solid adalah salah satu yang dibutuhkan dalam periode globalisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan efektif bukan dilihat dari jumlah keuntungan yang diperoleh perusahaan, tetapi ada beberapa variabel pendukung lainnya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Salah satu komponen yang mempengaruhi pelaksanaan representatif adalah Motivasi kerja. Motivasi dapat berupa suatu kondisi dalam jati diri seseorang yang membangkitkan keinginan individu tersebut untuk melakukan latihan-latihan tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu membutuhkan eksekusi dari masing-masing perwakilannya untuk memperpanjang. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan harus memberikan Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan

Menurut (Riyadi, 2011)“Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Selain motivasi dan disiplin kerja, kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang.

PT. Astra Motor Panorama cabang Bengkulu Adalah perusahaan penjualan retail yang bergerak di bidang penjualan dan service. Sejauh ini, perusahaan telah memberikan imbalan yang besar sesuai dengan wilayah masing-masing. Meskipun demikian berdasarkan wawancara yang saya lakukan di Dealer Astra Motor Panorama kota Bengkulu pada tanggal 25 Oktober 2021 yang lalu. Di lingkungan industri perusahaan masih terdapat masalah mengenai kinerja karyawan dimana masalah ini terlihat jelas pada karyawan divisi sales yaitu sebanyak 15 persen dari 40 karyawan tidak dapat mencapai target penjualan.

**Tabel 1. Penjualan Sepeda Motor**

<b>Periode Tahun 2021</b>	<b>Penjualan</b>	<b>Target Penjualan</b>
Agustus	75	100
September	80	100
Oktober	55	100
Jumlah	210	300

Dari tabel di atas terdapat penurunan penjualan terhadap target yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini dipicu oleh kurangnya disiplin kerja yang terlihat masih sering terjadi keterlambatan dari para karyawan dalam masuk bekerja, kurangnya motivasi juga merupakan pemicu terjadinya keterlambatan karyawan dan berdasarkan wawancara saya

dengan Hartoyo salah satu pegawai disana beliau mengatakan bahwa dalam pemberian kompensasi masih cenderung tidak adil atau tidak sesuai dengan kinerja karyawan.

Kinerja adalah contoh pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai perwakilan atau orang. Kinerja yang hebat mungkin jarang untuk mencapai tujuan seseorang. Selanjutnya, kinerja dapat menjadi target penentu dalam mencapai tujuan orang. Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil pekerjaan dalam kualitas, jumlah, dan kesempatan yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah: Faktor kemampuan dan faktor motivasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Moheriono, 2012) adalah sebagai berikut: Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan waktu, Produktivitas.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh perwakilan sebagai imbalan atas administrasi mereka kepada organisasi. Seorang wakil meningkatkan nilai kerja keras dan akan muncul pengabdianya kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan kompensasi adalah: “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: Permintaan dan penawaran tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan, Serikat buruh atau organisasi karyawan, Posisi jabatan, Kondisi perekonomian nasional, Produktifitas dan kinerja karyawan, Jenis dan sifat pekerjaan, Pendidikan dan pengalaman karyawan. Indikator Kompensasi Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan, Menurut Simamora (2006: 54) indikator-indikator kompensasi yaitu: Gaji, tunjangan, bonus, dan kompensasi non finansial.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Menurut Hartatik, (2016) Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2017) yaitu: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, insetif, keadilan, pengawasan melekat, saksi hukum, ketegasan pemimpin, hubungan manusia. Menurut Sutrisno, (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pelaku.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh sungguh. Menurut Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu: promosi promosi, prestasi kerja pangkal, pekerjaan itu sendiri, penghargaan pemberian motivasi, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja. Menurut Douglas & Morris dalam Gabriela Rusua, dkk (2014), berpendapat bahwa indikator-

indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu; perlu untuk pendapatan, perlu untuk relaksasi, perlu untuk keuntungan, dorongan untuk bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2013), populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode total sampling yaitu seluruh populasi karyawan 40 orang agar hasil yang diperoleh lebih relevan dengan tempat penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Astra Motor Cabang Bengkulu. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 14 februari sampai selesai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga cara untuk mengumpulkan data, yaitu melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner (angket). Observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua hal terpenting dalam observasi adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Sutrisno Hadi dalam Sugiono (2013:145). Kuesioner, peneliti membuat daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Astra Honda Panorama dimana pertanyaan yang di buat relevan dengan penelitian yang di tujukan. Menurut (Nazir, 2005) skala Likert merupakan skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan.

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden, melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang menggunakan *SPSS for Windows versi 24*. Sebelum dilakukan uji analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik. Data yang diolah dengan uji multikolinieritas dengan melihat nilai VIF dari setiap variabel independen.  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Uji normalitas apabila mempunyai nilai signifikansi  $>0,05$ . Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk mencari tahu pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan uji t, uji F serta uji koefisien determinasi.

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil kuesioner yang didistribusikan kepada 40 responden, dapat diketahui hasil pengujian validitas seluruh item variabel menunjukkan valid, karena diperoleh nilai koefisien kurang dari 0,05. Menurut hasil uji reliabilitas seluruh item variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $>0,60$  yang menunjukkan reliabel. Deskripsi umum responden menurut jenis kelamin laki-laki sebesar (70%) Dan jenis kelamin perempuan Sebesar (30%) , Menurut usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 57,5% sedangkan karyawan dengan usia 31-35 tahun berjumlah 12 orang atau 30% dan karyawan dengan usia 36-40 tahun 5 orang atau 12,5%.

Serta responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebesar (75%), dan Sarjana (25%). Masa kerja adalah 6-10 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5% sedangkan karyawan dengan masa kerja  $< 5$  tahun berjumlah 10 orang atau 25% dan karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun 5 orang atau 12,5%.

Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan bantuan *SPSS for Windows*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai  $p > 0,05$ .

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50314984
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.962
Asymp. Sig. (2-tailed)		.313

Tabel di atas mempertegas bahwa model regresi yang diperoleh berdistribusi normal, dimana pada uji statistik *One sampel Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat probabilitas signifikan terhadap variabel. Nilai probabilitas sebesar  $0.313 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013).

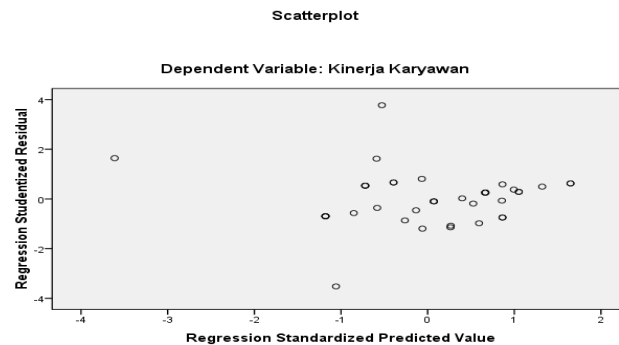
Tabel 2. Uji multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.333	2.999
	Disiplin	.526	1.902
	Motivasi	.269	3.714

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation* (VIF). Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa nilai pada variabel X (Kompensasi, Disiplin dan Motivasi), memiliki nilai *tolerance*  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 10$  yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model persamaan regresi.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013).



Gambar 1. Hasil uji multikolonieritas

Dari gambar scatterplot di atas diketahui bahwa scatterplot membentuk titik – titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisit

## Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.287	1.637			
Kompensasi	.653	.160	.610	.333	2.999
Disiplin	.159	.132	.143	.526	1.902
Motivasi	.167	.160	.174	.269	3.714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas yang didapatkan adalah sebagai berikut:  $Y = 4.287 + 0.653 (X_1) + 0.159 (X_2) + 0.167 (X_3)$ . Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa :

1. Nilai Konstanta 4.287 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap yaitu 4.287.
2. Koefisien  $X_1$  (Kompensasi) sebesar 0.653 mempunyai arti bahwa apabila Kompensasi naik satu satuan maka nilai Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.653. Dengan asumsi jika variabel Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) dianggap tetap atau konstant.
3. Koefisien  $X_2$  (Disiplin) sebesar 0.159 mempunyai arti bahwa apabila Disiplin naik satu satuan maka nilai Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.159. Dengan asumsi jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) dianggap tetap atau konstant.
4. Koefisien  $X_3$  (Motivasi) sebesar 0.167 mempunyai arti bahwa apabila Motivasi naik satu satuan maka nilai Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.167. Dengan asumsi jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) dianggap tetap atau konstant.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel

Tabel 4. Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.710	1.56453	2.145

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kompensasi

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.732. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 73,2 %. Selebihnya ( $100 - 73,2 = 26,8\%$ ) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. (Junaidi 2014), Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $df-1=n-k-1$ ) dimana  $df-1 = 40-3-1 = 36$  (2.02809).

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $4.083 > 2.02809$ ) dan  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.
2. Variabel Disiplin ( $X_2$ ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2.404 > 2.02809$ ) dan  $sig < \alpha$  ( $0,017 < 0,050$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.
3. Variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ), menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2.344 > 2.02809$ ) dan  $sig < \alpha$  ( $0,033 < 0,050$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.

### Uji Hipotesis F (Simultan)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $df=n-k$ ) dimana  $df = 40-3 = 37$  (2.866). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil uji F test  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.
1 Regression	240.856	3	80.285	32.800	2.866	.000 <sup>a</sup>
Residual	88.119	36	2.448			
Total	328.975	39				

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kompensasi

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu  $0,000 < 0,050$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $32.800 > 2.866$ ), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesoner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara parsial maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu, Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upaya meningkatkan kinerja para karyawan, dengan kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan dan hasil kerjanya akan membuat karyawan merasa dihargai dan diapresiasi hasil kerjanya oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Andriani, C., & Onsardi, O. (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. Dengan disiplin kerja yang baik dari para karyawan akan membuat apa yang telah direncanakan oleh perusahaan bisa berjalan dengan baik dan bisa mencapai hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Yulandri, Y., (2020), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih



daripada karyawan lainnya, karena ia memiliki tujuan yang hendak dicapai pada perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>), Disiplin (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) Disiplin (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. Artinya bahwa kinerja karyawan dapat meningkat dan menjadi lebih baik apabila kompensasi yang diberikan sesuai dan pas, serta setiap karyawan memiliki kedisiplinan dan motivasi yang baik saat bekerja. Sehingga hasil kerjanya bisa lebih maksimal dan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>), Disiplin (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Atmajawati. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 148–156.
- Bangun. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI : Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, 2(3), 129–140.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Douglas & Morris. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, 2(2), 46–52. <https://doi.org/10.47398/just-me.v2i2.658>
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224–231.
- Hartatik. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.  
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Handoko. (2001). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Hamali. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.  
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Moheriono. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.  
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Mahmudi (2010). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Mangkunegara. (2007). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10. <https://doi.org/10.35797/jab.4.4.2016.13835>.
- Nazir. (2005). *Kapasitas sisi darat dan sisi udara bandar udara soa - bajawa*. 10(2), 185–196.
- Notoadmojo. (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10. <https://doi.org/10.35797/jab.4.4.2016.13835>
- Robins. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, 2(2), 46–52.  
<https://doi.org/10.47398/just-me.v2i2.658>
- Rivai & Sagala. (2011) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).  
<https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Simamora. (2006) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.  
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Sinungan. (2000). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41. <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Sulistiyani. (2003). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Sunyono. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–26.  
<http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- Simangunsong, R. M., Tobing, A. L., & Siagian, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 130–138.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.399>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.  
<https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Siswanto. (1987). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Sugiono. (2013). *Marita Nur Fitriana Fakultas Ekonomi Program Studi Pendidikan Tata Niaga Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 1–10.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.  
<https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Umar. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 148–156.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.