

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DAPUR ARANG A ENG DI PULAU MANDA

THE EFFECT OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DAPUR ARANG A ENG IN MANDA ISLAND

Chandra Wijaya¹, Jontro Simanjuntak²

¹Universitas Putera Batam,
R. Soeprapto Muka Kuning,
Batam, Indonesia
pb180910086@upbatam.ac.id

²Universitas Putera Batam,
R. Soeprapto Muka Kuning,
Batam, Indonesia

ABSTRACT

Human resources have an important role so that management activities run smoothly so that employees who are educated and have competent skills are needed to achieve company goals. The research entitled *The Influence of Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance at Dapur Arang A Eng* because it requires employee participation in terms of work discipline, motivation and compensation. The research objectives are to determine: (1) The effect of discipline on the performance of Dapur Arang A Eng employees, (2) The effect of motivation on the performance of Dapur Arang A Eng employees, (3) The effect of compensation on the performance of Dapur Arang A Eng employees, (4) the influence of discipline, motivation and compensation on the performance of employees of Dapur Arang A Eng. The technique of this research is to identify the effect of partial (*t* test) and simultaneous (*F* test) between the variables of work discipline, motivation and compensation on employee performance at Dapur Arang A Eng. The research method used is descriptive research method with quantitative applications, data analysis using SPSS version 26 software program. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 118 respondents. The results show that the *R Square* value of the work discipline, motivation, and compensation variables affects employee performance while the *t*-test for work discipline consists of a value of $2,460 > 1,658$ with a significant value of $0.015 < 0.05$, motivation has $5.442 > 1.658$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ and compensation to give a value of $2.121 > 1.658$ and a significant value of $0.036 < 0.05$. Each variable has a significant effect on employee performance and the *F* test results consist of a value of 117 of $73.524 > 2.68$ and a significant value of $0.000 < 0,05$ which shows that discipline, motivation and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance

Keywords : *Discipline; Motivation; Compensation; Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aspek terpenting yang diamati guna mengembangkan dan memaksimalkan kinerja perusahaan. Tingginya sumber daya manusia dalam berdisiplin mampu menunjang potensi organisasi untuk berkembang demi mencapai tujuan yang ditentukan. Agar kegiatan manajemen berlangsung dengan lancar, perusahaan tentu mesti mempunyai karyawan yang berpendidikan dan mempunyai tingginya keahlian dan mempunyai bisnis guna mengendalikan perusahaan dengan maksimal agar kinerja karyawan dapat melambung tinggi. Baiknya organisasi ialah organisasi berjerih payah didalam memaksimalkan kapasitas manusianya, sebab kondisi itu termasuk kedalam aspek utama didalam menumbuhkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat melibatkan perkembangan suatu perusahaan agar dapat menetap dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Tingginya kinerja karyawan amatlah diperlukan perusahaan. Makin banyaknya karyawan berkinerja tinggi, produktivitas perusahaan juga turut serta berkembang sehingga perusahaan bisa bertahan dalam kompetisi global. Kinerja seorang karyawan bisa diukur pada pencapaian aktivitas di dalam periode atas apa yang dilakukan relevan kewajiban serta

manfaatnya. Peningkatan absensi karyawan terjadi ditiap bulannya hingga memicu banyaknya pekerjaan yang tak tuntas, tidak tepat waktunya dan memperlambat karyawan lain yang pekerjaannya saling berkaitan. Selain meningkatnya tingkatan absensi karyawan, juga berdampak pada kedisiplinan yang rendah pada perusahaan yang memengaruhikinerjanya didalam perusahaan misalnya karyawan melanggar aturan perusahaan. Dapur Arang A Eng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi arang. Perusahaan tersebut didirikan sejak tahun 2016 di Pulau Manda, Desa Ngal. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Dapur

Arang A Eng yang berlokasi di Pulau Manda, RT.001, RW.001, Desa Ngal, Kecamatan Ungar-Kabupaten Karimun. Berdasarkan jabaran permasalahan yang ada pada dapur arang A Eng mengenai disiplin, motivasi dan kompensasi penelitian ini dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh dari disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada dapur arang A Eng di pulau Manda.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Disiplin kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan yang tertib, ketika seseorang dalam sebuah organisasi yang dengan senang hati menaati peraturan yang ada.^[1]

Disiplin kerja ialah karakter seseorang untuk selalu belajar dengan serius, patuh kepada tata tertib serta bekerja sesuai dengan deskripsi kerja telah ditentukan dengan tidak melanggar prosedur kerja.^[2]

2.2 Motivasi

Motivasi ialah sebuah keadaan yang menyebabkan seseorang untuk berbuat suatu kegiatan dengan sadar tanpa paksaan apapun. Motivasi yakni rangkaian perilaku yang memengaruhi perseorangan dalam meraih tujuan perusahaan.^[2]

Motivasi adalah suatu faktor yang bisa menyemangati seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga motivasi juga bisa diartikan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku manusia^[1]

2.3 Kompensasi

Kompensasi yakni hasil pekerja atas usaha dan keringat yang sudah diberikan kepada tugasnya^[3] Kompensasi yang bersifat materiil seperti gaji, insentif dan bonus tidak memiliki permasalahan yang berarti.^[3]

Kompensasi yakni perhatian bagi banyaknya perusahaan untuk menahan serta merekrut pekerja yang berkualitas^[3] Mayoritas karyawan perusahaan akan memberikan seluruh keahliannya apabila mereka dipandang dan dihargai oleh pemimpin, dan sebaliknya jika para pemimpin tidak memandang karyawan tersebut sebagai aset yang penting pada perusahaan, hingga kinerja karyawan berkurang bahkan akan main-main.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian^[4] yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

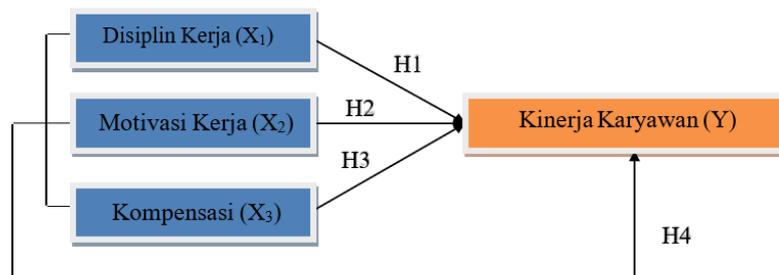
Penelitian Wairooy^[5] yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk”. Hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian Heryenzus and Laia^[6] yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negeri Indonesia Cabang Batam”. Hasilnya kompensasi dan motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan.

Penelitian Simanjuntak and Aini^[7] yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi-Precision Engeneering Indonesia”. Kesimpulannya Disiplin adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dari karyawan mampu didapat dengan terdapatnya kesadaran serta kemauan karyawan untuk mematuhi seluruh aturan serta norma sosial yang berlaku di perseroan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pembahasan hubungan antar variabel dapat dibuat kerangka pemikiran dengan gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pada skema di atas H1, H2 dan H3 dilakukan uji parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada H4 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dapur Arang A Eng.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dapur Arang A Eng.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Dapur Arang A Eng.

H4: Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dapur Arang A Eng.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh sebab akibat antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono^[8] metode penelitian kuantitatif dapat dimaknai sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menguji populasi dan sampel tertentu, untuk teknik pengambilan sampel sering dilakukan secara acak, saat pengumpulan jika data menggunakan alat penelitian, analisis datanya adalah kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

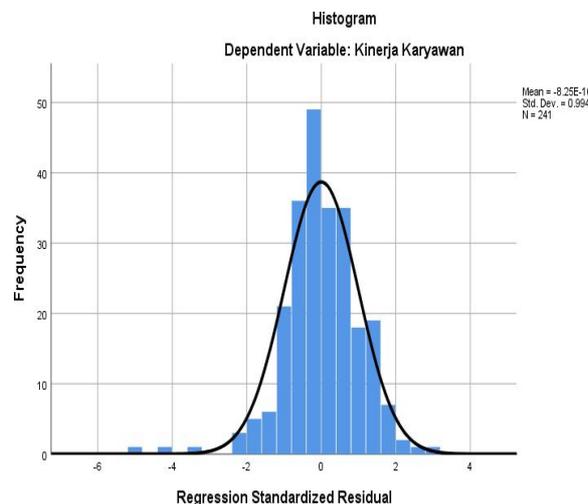
Pengujian yang dilakukan berupa uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan diagram histogram, diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Gleyser. Uji Gleyser yaitu pengujian dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan sebaliknya juga jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala heterokedastisitas. Selain itu juga dilakukan uji multikolinearitas.

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), dan juga uji Parsial (uji T)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 Histogram

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Hasil uji normalitas dengan Gambar 2 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, yang merupakan syarat untuk dapat dilakukan uji regresi. Dengan kata lain, semua variabel telah memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan metode regresi linear berganda.

Hasil Uji Multikolinearitas

Jika VIF < 10, maka menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berikut hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai VIF sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.312	3.204
	Lingkungan Kerja	.419	2.387
	Komunikasi	.375	2.670

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 2 yang menunjukkan VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance dari ketiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi diatas 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi persoalan multikolinearitas antara variabel dalam variabel regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.290	.795			1.622	.108
	Disiplin Kerja	-.025	.049	-.084		-.512	.610
	Motivasi Kerja	-.075	.043	-.248		-1.758	.081
	Kompensasi	.090	.048	.277		1.856	.066

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas atau taraf signifikansi 0,05. Tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,610, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,081, dan variabel kompensasi (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,066. Dengan demikian semua variabel independen tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Output Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.006	1.328		4.523	.000
	DisiplinKerja	.202	.082	.241	2.460	.015
	Motivasi	.387	.071	.460	5.442	.000
	Kompensasi	.171	.081	.189	2.121	.036

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Output Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.650	1.331

Model Summary

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

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Output Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.006	1.328		4.523	.000
	Disiplin Kerja	.202	.082	.241	2.460	.015
	Motivasi	.387	.071	.460	5.442	.000
	Kompensasi	.171	.081	.189	2.121	.036

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Uji simultan)

Tabel 6. Hasil Output Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.689	3	130.230	73.524	.000 ^b
	Residual	201.922	114	1.771		
	Total	592.610	117			

ANOVA^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja

4.2 Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni^[9] “Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga analisis regresi dipergunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini”. Analisis regresi linear ganda pada penelitian ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kinerja karyawan). Apabila variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2 dan X3). Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk

mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) ialah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang dipergunakan semakin kuat untuk membuktikan hubungan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya,

Apabila (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat. Secara umum bisa dikatakan besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.^[4]

Uji Parsial (Uji T)

Hasil pengujian variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X_1) ditunjukkan dengan nilai thitung (2,460) > ttabel (1,658) dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dari hasil tersebut maka keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan. Jika karyawan merasa kemampuan dalam bekerja maka karyawan akan disiplin dalam hal jam kerja maupun pekerjaan yang dilakukannya.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) ditunjukkan dengan nilai thitung (5,442) > ttabel (1,658) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut maka keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi (X_3) ditunjukkan dengan nilai thitung (2,121) > ttabel (1,658) dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ dari hasil tersebut maka keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa gaji pokok yang diterima memenuhi kebutuhan dasar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Tabel 4.23 menunjukkan perhitungan uji F yang memiliki Fhitung $73,524 > F_{tabel} 2,68$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$ atau lebih kecil dari $0,05$ ($F.Sig 0,000 < \alpha 0,005$), artinya semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y).

Berdasarkan data hasil pengujian untuk variable disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung (2,460) > ttabel (1,657) dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Jadi, variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini merasa bahwa disiplin kerja karyawan mempengaruhi jam kerja yang dibutuhkan untuk menuntaskan tugas deadline dengan tepat waktu sehingga tidak perlu waktu yang lama untuk menyelesaikan tugasnya. Jika kinerja karyawan yang dirasakan karyawan sudah terpenuhi maka secara otomatis disiplin kerja akan meningkat sehingga karyawan memiliki tujuan dan misi bagi diri sendiri terhadap tugas yang dikerjakannya dan datang tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng diperoleh hasil ada pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung (5,442) > ttabel (1,657) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi, variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik sehingga hal ini membuat motivasi kerja menjadi lebih menyenangkan.

Sementara untuk variabel kompensasi dan kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng ada pengaruh antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung (2,121) > ttabel (1,657) dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Jadi, variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini merasa kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun.

Pengujian ini secara simultan membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng. Hal ini ditunjukkan perhitungan uji F yang memiliki Fhitung 73,524 > Ftabel 2,68 dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 (F.Sig 0,000 < α 0,005), artinya semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y). Responden dalam penelitian ini merasa bahwa kinerja karyawan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukannya sudah dapat terpenuhi dan karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan tanpa terbebani sehingga akan mengurangi beberapa masalah, seperti perilaku kerja menjadi pasif, bosan atau tidak semangat terhadap pekerjaan yang dia kerjakan, absen karyawan meningkat dan dapat mengganggu kinerja kerja karyawan lain.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng.
2. Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng..
3. Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng.
4. Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada Dapur Arang A Eng.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pebrianti, & Simajuntak, J. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(02), 301–314.
- [2] Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Rev)*. PT Bumi Aksara.
- [3] Wahyudi. (2019). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Alfabeta.

- [4] Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- [5] Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15.
- [6] Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21.
- [7] Simanjuntak, J., & Aini, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja PT Hi-Precision Engineering Indonesia. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15.
- [8] Sugiyono, P. D. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta.
- [9] Diana, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–10.
- [10] Rinawati, N. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mbk Wilayah Bandung. 9(1), 1–16.
- [11] VAN HARLING, V. N., & Tobi, M. (2018). Analisis hubungan motivasi kerja, kompetensi dosen, kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen profesi terhadap kinerja dosen Politeknik Katolik Saint Paul Sorong. *SOSCIED*, 1(1), 46-56.