

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESPATI SANUR BEACH HOTEL

Nyoman Angga Krisnanda<sup>1</sup>  
I Gede Adnyana Sudibya<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
e-mail: [anggakrisna69@gmail.com](mailto:anggakrisna69@gmail.com) / telp: +6289622801817

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial serta untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Respati Sanur Beach Hotel menjadi lokasi peneliti dengan jumlah responden sebanyak 51 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial serta menentukan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan kontribusi sebesar 64,3 persen. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi*

## ABSTRACT

The purpose of this research is to know influence of work discipline, work motivation and compensation to good employee performance simultaneously and partial also to know dominant variable than influence the employee performance. Respati Sanur Beach Hotel is the researcher location with 51 employees as respondent. Data analysis techniques used to test the hypothesis is couple linear regression analysis that has a purpose to know the simultaneous and partial influences also to determine dominant variable that influences employee performance. Based on the analysis result we know that work discipline variable, work motivation and compensation significant simultaneously to Respati Sanur Beach employee performance with contribution number is 64,3 percent. Work discipline variable, work motivation and compensation has positive influences and significant partially to employee performance at Respati Sanur Beach Hotel with variable compensation as the most influence variable to employee performance.

**Keywords :** *employee performance, work discipline, work motivation and compensation*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bebas saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar, karena sumber daya manusia yang mengelola dan mengatur sumber daya lainnya baik pada tingkat makro (nasional) maupun pada tingkat mikro yaitu pada tingkat organisasi dengan segala jenis bentuk maupun kegiatannya (Branham, 2010).

Secara makro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas dan sumber daya manusia, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pengembangan itu sendiri. Secara mikro, di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting bagi peningkatan dan kemajuan organisasi tersebut (Sukmawati, 2009).

Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku. Jurnal yang menguatkan tentang kinerja yang dilakukan oleh Syahputra (2005), Hariyanti dan Primawestri (2010), Indrawati (2006) yang menyatakan bahwa kinerja mempengaruhi kompetensi karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, pendidikan dan pelatihan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatanjaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Respati Sanur Beach Hotel merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang perhotelan yang secara langsung berhubungan dengan pelanggan, maka sudah selanjutnya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Kepuasan pelanggan berarti karyawan sudah menunjukkan prestasi kerja yang baik, kepedulian terhadap perusahaan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan yang nantinya dapat menguntungkan perusahaan. Mengingat semakin ketatnya persaingan di bidang perhotelan pihak manajemen perusahaan harus dapat memberikan

fasilitas dan pelayanan terbaik kepada pelanggan, maka diperlukan adanya kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu memotivasi kerja dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Jumlah karyawan Respati Sanur Beach Hotel adalah sejumlah 51 orang, dimana di setiap bagian jumlahnya berbeda tergantung dari banyaknya tugas dan bagian yang ada dalam perusahaan. Tingkat kehadiran merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan Respati Sanur.

Pada Respati Sanur Beach Hotel tingkat absensi rata-rata sebesar 3,31 persen, tingkat absensi di atas 3 persen ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam Respati Sanur Beach Hotel, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena tingkat absensi merupakan indikator kurangnya disiplin karyawan.

Beach Hotel seharusnya memiliki hari kerja sesuai dengan hari kerja karyawan yang seharusnya, akan tetapi dalam kenyataannya tingkat absensi karyawan masih perlu mendapatkan perhatian.

Respati Sanur Beach Hotel adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam jasa akomodasi, di dalam menjalankan usahanya akan selalu memanfaatkan faktor-faktor pendukung yang ada demi kesuksesan dan kelancaran usahanya. Dan hal ini sejalan dengan pendapat umum bahwa perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan jika mereka mampu memproduksi serta memberikan pelayanan jasa secara maksimal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Iriani, 2010).

Motivasi kerja adalah kesediaan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Winardi

(2008:2), motivasi kerja dapat dikatakan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka untuk mengetahui pengaruh simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi, pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi, mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan diantara disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Seperti diketahui jurnal yang telah diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa peran kinerja sangat penting dalam memotivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Sedarmayanti (2009:259) mengungkapkan bahwa kinerja terjemahan dari "*performance*", yang berarti.

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat dikur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (Bernardian, Russel, 1993:379). (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *out-come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tingkat kinerja karyawan membutuhkan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar yaitu patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar karyawan. Standar kinerja pekerjaan (*performance standard*) menetapkan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pelaksana pekerjaan dan kriteria pengukuran kesuksesan pekerjaan. Simamora juga menyatakan bahwa semakin jelas standar kinerjanya, makin akurat pula tingkat penilaian kinerjanya. Tujuan pembuatan standar kinerja pekerjaan adalah untuk membentuk pedoman pengukuran kinerja aktual.

Tujuan dilakukan penelitian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi dan dalam kegunaannya terkait dengan pengambilan kebijakan SDM seperti tujuan promosi, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Penilaian kinerja juga dapat

menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, dan pelatihan dilakukan dengan baik.

Sedarmayanthi (2010:263) menyampaikan tujuh tujuan penilaian kinerja, yaitu, sebagai berikut.

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Disiplin perlu memperhatikan beberapa pedoman seperti yang diungkapkan dari berbagai hasil penelitian dan pendapat pada pakar manajemen antara lain.

1. Tindakan disiplin hendaknya dilakukan secara pribadi, tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan dihadapan orang banyak, hal ini akan membuat bawahan merasa malu sehingga bisa mengakibatkan dendam.
2. Penerapan sanksi hukuman terhadap karyawan yang melanggar perusahaan selalu bersifat membangun.
3. Tindakan disiplin hendaknya dilakukan oleh atasan langsung dengan segera. Jangan menunda-nunda waktu pengambilan keputusan terhadap pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan, sehingga suatu kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon atas pernyataan yang diberikan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh bersifat keterangan yang tidak dapat dihitung yang dapat memberikan gambaran terhadap perusahaan yang dibahas dalam penelitian, antara lain sejarah perusahaan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi serta hasil jawaban yang diberikan responden atas kuesioner yang diajukan.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain jumlah karyawan dan jumlah insentif finansial yang diberikan Respati Sanur Beach Hotel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian dan melakukan pencatatan sehubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan beberapa karyawan mengenai masalah yang akan diteliti. Pertanyaan yang diajukan seperti permasalahan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang ada di Respati Sanur Beach Hotel.
3. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 4 yang diberi skor sebagai berikut.

Jawaban SS diberi skor 4 yang berarti sangat setuju

Jawaban S diberi skor 3 yang berarti setuju

Jawaban TS diberi skor 2 yang berarti tidak setuju

Jawaban STS diberi skor 1 yang berarti sangat tidak setuju

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Permasalahan yang harus dijawab adalah variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (kinerja). Analisis selanjutnya menggunakan *Statistical Package of Sosial Science* (SPSS) 15.0. Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Wirawan, 2002:293).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$



Keterangan :

Y	= Kinerja
$\alpha$	= Bilangan Konstanta
$X_1$	= Disiplin Kerja
$X_2$	= Motivasi Kerja
$X_3$	= Kompensasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
$\mu$	= Variabel pengganggu yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksudkan dalam model

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,889. Dengan nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Berdasarkan hasil uji F, nilai  $F_{hitung} = 28,178 > F_{tabel} = 2,84$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel. Nilai *R square* yang didapat adalah 0,643 yang berarti sebesar 64,3 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi sedangkan sisanya 35,7 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompensasi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,886 > t_{tabel} = 1,684$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada REspati Sanur Beach Hotel.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,638 > t_{tabel} = 1,684$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompensasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3,791 > t_{tabel} = 1,684$  maka  $H_0$  ditolak . Ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan masing-masing variabel, yaitu variabel kinerja karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi.

Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat (  $Y$  ) dalam penelitian ini. Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner mengenai penilaian responden terhadap pernyataan yang tertuang didalamnya, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel termasuk kriteria baik dengan rata-rata total skor 3,41. Namun disisi lain masih banyak responden yang menjawab tidak setuju mengenai indikator penyelesaian pekerjaan tepat waktu dengan rata-rata skor terkecil yaitu 3,33 agar dapat dibenahi untuk meningkatkan kinerjanya.

Disiplin Kerja merupakan variabel bebas pertama (  $X_1$  ) dalam penelitian ini. Hasil penelitian 51 responden terhadap disiplin kerja, dapat disimpulkan dalam penilaian ini pendapat responden terhadap disiplin kerja pada Respati Sanur Beach Hotel termasuk kriteria sangat baik dengan rata-rata total skor 3,43. Namun disisi lain masih banyak responden yang menjawab tidak setuju mengenai indikator sanksi untuk karyawan yang melanggar sudah sesuai dalam menerapkan disiplin dengan rata-rata skor 3,39, agar dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sebaiknya atasan

Respati Sanur Beach Hotel dapat mengambil tindakan yang lebih tegas dalam memberikan sanksi-sanksi untuk karyawan yang melanggar peraturan/tata tertib perusahaan sehingga karyawan dapat lebih menaati peraturan/tata tertib perusahaan dan bisa lebih disiplin yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Motivasi kerja merupakan variabel bebas kedua ( $X_2$ ) dalam penelitian ini. Hasil penelitian 51 responden terhadap Motivasi kerja secara keseluruhan dapat disimpulkan penilaian responden terhadap motivasi kerja pada Respati Sanur Beach Hotel termasuk kriteria baik dengan rata-rata total skor 3,44. Namun disisi lain masih banyak responden yang menjawab tidak setuju mengenai indikator motivasi kerja, maka dari itu perlu mendapat perhatian khusus mengenai indikator karyawan memiliki motivasi kerja yang datang dari dalam diri sendiri untuk mencapai hasil yang diharapkan yang mendapatkan rata-rata skor yang terkecil yaitu sebesar 3,37. Maka dari itu sebaiknya perusahaan memperhatikan indikator dengan rata-rata skor terkecil ini, agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Kompensasi merupakan variabel bebas ketiga ( $X_3$ ) dalam penelitian ini. Hasil penelitian 51 responden terhadap disiplin kerja dapat disimpulkan penilaian responden terhadap kompensasi pada Respati Sanur Beach Hotel termasuk kriteria baik dengan rata-rata total skor 3,48. Namun disisi lain masih banyak responden yang menjawab sangat tidak setuju mengenai indikator kompensasi, maka dari itu perlu mendapat perhatian khusus mengenai indikator-indikator yang mendapatkan rata-rata skor yang lebih kecil agar karyawan merasa diperhatikan mengenai pemberian kompensasi.

Hasil analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,307.

Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari pengertian disiplin kerja sendiri yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:3). Dengan kata lain jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi pastinya akan mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukannya. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Laird dan Garver (2010) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Siwantara (2009) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PNB, yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dosen PNB, maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja dosen PNB maka semakin buruk pula kinerjanya.

Hasil analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,271. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2010:456), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan perilaku tersebut merupakan sesuatu yang nyata yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain motivasi kerja ini sangat di butuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara simultan ditunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi mempengaruhi variasi terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel signifikan dengan kontribusi sebesar 64,3 persen dan 35,7 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.
2. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel.
3. Variabel kompensasi ( $X_3$ ) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi yaitu 0,407.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang layak bagi karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal sehingga berpengaruh positif bagi kinerjanya, karena kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. indikator yang memiliki pengaruh negative dominan diperlihatkan pada pernyataan jumlah tunjangan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, dimana indikator tersebut mendapatkan rata-rata skor lebih kecil dari indikator lainnya. Sehingga disini perusahaan hendaknya memperhatikan pemberian tunjangan harus sesuai dengan tugas dan tanggung yang dibebankan kepada karyawannya sehingga karyawan tersebut merasa mendapatkan keadilan dan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan agar kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan oleh karyawan bisa berkurang. Indikator yang memiliki pengaruh negatif diperlihatkan pada Saya selalu hadir ke kantor tepat waktu, dimana indikator tersebut mendapatkan rata-rata skor lebih kecil dari indikator lainnya. Sehingga disini perusahaan hendaknya dapat memberikan sanksi yang tepat bagi karyawan yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan-kesalahan lagi sehingga penerapan kedisiplinan dalam perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik.
3. Perusahaan hendaknya bisa memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat terwujud. Indikator yang memiliki pengaruh negative diperhatikan pada Saya memiliki Motivasi Kerja yang datang dari dalam diri sendiri untuk mencapai hasil yang saya harapkan, dimana indikator tersebut mendapatkan rata-rata skor lebih kecil dari indikator lainnya. Sehingga hendaknya disini perusahaan maupun pemimpin dapat memberikan motivasi yang positif bagi karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dan pada akhirnya berdampak positif bagi kinerjanya yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mudiarta Utama, I Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT. Penerbit Universitas Udayana.
- Sedarmayanthi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil* Bandung: PT. Refika Aditama.

- Hossein. 2012. Effect Of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 2 (1): h: 210-221.
- Indrawati. 2006. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 4 (7): h: 41-58.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistic Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Keraras Emas.
- Hariyanti, Primawestri. 2010. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20 (22): h: 1-15.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astra Bhrata Bali.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE