

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTO NEGORO SRAGEN

Adinda Dargitara¹⁾, Arya Surendra²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

¹⁾ E-mail : adindadargitara02@gmail.com ²⁾ E-mail : aryasure10@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation (X_1), work discipline (X_2) and compensation (X_3) on employee performance (Y) PDAM Tirto Negoro, Sragen regency either partially or simultaneously. This research is a quantitative research using 45 respondents as the research sample. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis, t test (partial), f test (simultaneous) and coefficient of determination test (R^2). The results in this study can be concluded that motivation, work discipline and compensation have a significant effect on the performance of PDAM Tirto Negoro Sragen employees either partially or simultaneously

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

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah lembaga yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dan adanya kemajuan zaman saat ini sangat berdampak untuk perusahaan. Dampak yang terjadi yaitu adanya persaingan di dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga menjadikan perusahaan untuk berlomba-lomba bersaing. Suatu perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaing lainnya. Faktor keunggulan perusahaan, yaitu kemampuan internal perusahaan melalui sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga bisa membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan tugas manusia dalam sebuah organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang meliputi tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik dalam hubungan kerja maupun yang berdiri sendiri.

Tujuan perusahaan dapat tercapai bila kinerja yang diberikan memenuhi standar yang telah ditentukan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Stokes (1966: 92) dalam Kadarisman (2012) Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Binangun (2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Secara etimologi disiplin berasal dari kata latin yaitu *discipline* yang mempunyai makna kesopanan dan kerohanian serta pengembangan kepribadian. Sedangkan secara terminologi disiplin adalah suatu sifat atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk taat dan mengendalikan diri supaya tetap mematuhi aturan yang telah dibuat dan di sepakati. Siswanto Sasrohadiwiryono (2002; 291) Disiplin Kerja

adalah sebagai suatu sikap mengormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Untuk mendorong motivasi dan kedisiplinan dalam berkerja perusahaan memberikan kompensasi. Pentingnya kompensasi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan teori diatas motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang selalu mengutamakan motivasi, disiplin kerja sangat menguntungkan diri sendiri dan perusahaan, karena karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan.

Selain itu, apabila semua kebutuhan hariannya mampu terpenuhi melalui gaji yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga kepuasan karyawan akan bertambah dan kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, perusahaan mempunyai aturan yang tertulis ataupun tidak tertulis dalam bekerja jika karyawan yang tidak menaati peraturan ada pemotongan gaji untuk memberikan teguran kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirto Negro Kabupaten Sragen merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih dalam masyarakat. Yang diawasi dan dimonitor oleh aparat maupun legislatif daerah yang berlatar belakang pada bidang jasa atau layanan yang kaitanya dengan pemenuhan kebutuhan air bersih untuk masyarakat dan para pelanggan. Dengan demikian, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen?, (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen?, (4) Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis(2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu.

Menurut Chintallo and Mahadeo (2013) bahwa motivasi merupakan hal yang paling terpenting bagi setiap organisasi pemerintah atau swasta dalam keberhasilan setiap organisasi. Memberikan motivasi tidaklah mudah, oleh karena itu seorang pemimpin maupun manajer harus dapat melihat dan mengetahui latar belakang, keinginan, serta kebutuhan yang dimiliki oleh karyawannya sehingga pimpinan dapat melakukan tindakan memotivasi yang tepat. Selain dapat mengetahui keinginan dan kebutuhan dari karyawannya pimpinan juga harus mempunyai kecakapan, ketegasan, dan ketepatan member perintah kepada karyawannya tanpa menimbulkan perlawanan maupun kebencian. Indikator motivasi menurut (Utomo,2010) yaitu : (1) Penghargaan diri, (2) Kekuasaan, (3) Kebutuhan keamanan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memetuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Singodimejo (dalam H.Edy Sutrisno,2010). Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Singodimedjo dalam sutrisno (2016:94) menjelaskan bahwa disiplin

adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Siswanto Sasrohadiwiryono (2002; 291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap mengormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja menurut M. Herlie (2010) yaitu : (1) Selalu hadir Tepat waktu, (2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran, (3) Selalu menaati ketentuan jam kerja, (4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, (5) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, (6) Memiliki semangat kerja yang tinggi, (7) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, (8) Selalu kreatif dan inovatif.

Kompensasi

Menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung (2002:57) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Cascio F. Wayne (2004) dalam Mangkuprawira kompensasi meliputi bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi merupakan komponen terpenting dalam hubungan pekerjaan dan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Dengan sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan bisa jadi karyawan meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting. Kebijakan karyawan banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan. Indikator kompensasi menurut Henry Simamora (2004:445) yaitu : (1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, (2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, (2) Fasilitas yang memadai, Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Wulan, 2011).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan meliputi 3 dimensi yaitu: sasaran, ukuran dan penilaian. Ketiga dimensi tersebut harus dimiliki dan dikuasai oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan, ketiga aspek tersebut harus berjalan dengan seimbang demi tujuan kinerja karyawan karena kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil kerjanya saja.

Penelitian Terdahulu

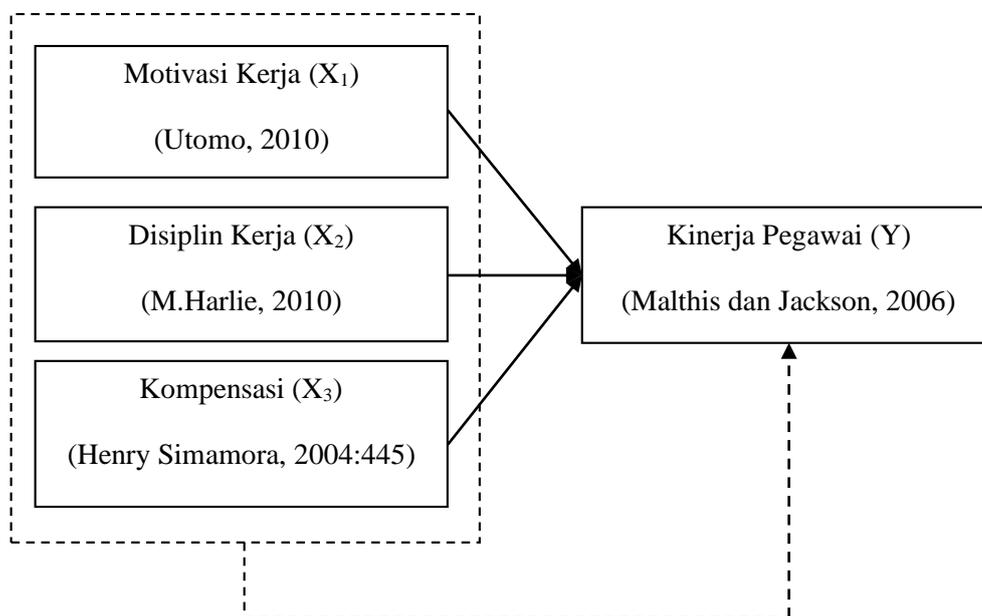
Penelitian oleh Sri Lestari (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok” menyimpulkan bahwa pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi perdagangan kota Depok serta terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

Penelitian oleh Mawar Sari dan Fatkhathul Maruroh (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang “ menyimpulkan bahwa Tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih

mudah meningkatkan kinerja pegawai, Motivasi dan disiplin kerja jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Aldo Herlambang Gardjito, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya “ menyimpulkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen
3. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen
4. Diduga motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder . Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PDAM Tirto Negoro Kabupaten Sragen. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 45 orang karyawan PDAM Tirto Negoro Kabupaten Sragen. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian atau sensus.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Kinerja (Y) sebagai variabel dependen, sedangkan variabel independen adalah motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan Komepensasi (X_3). Adapun definisi oprasional variabel sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam perkerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Indikator yang digunakan menurut Malthis dan Jackson (2006) :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan secara sadar atau tidak sadar untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja agar tercapai suatu tujuan yang diinginkan. Utomo(2010) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut :

- a. Penghargaan diri
- b. Kekuasaan
- c. Kebutuhan keamanan

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu peraturan yang berada di suatu perusahaan yang harus di jalani dan ditaati oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. M. Harlie indicator (2010) disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu menaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu menggunkan jam kerja yang efektif dan efisien
- e. Memiliki ketrampilan sesuai bidang kerjanya
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- g. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dengan melaksanakan tugasnya
- h. Selalu kreatif dan inovatif

4. Kompensasi

Kompensasi adalah upah atau gaji untuk balas jasa kepada karyawan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Indikator menurut Henry Simamora (2004:445):

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan,
- c. Fasilitas yang memadai
- d. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Indikator-indikator diatas untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pernyataan (kuesioner). Tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu : Sangat Setuju (SS) (skor 5), Setuju (S) (skor 4), Cukup Setuju (CS) (skor 3), Tidak Setuju (TS) (skor 2), Sangat Tidak Setuju (STS) (skor 1).

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis sosialisasi yang digunakan secara Bersama untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval. Umi Narimawati (2008).

Analisis regresi berganda (*multiple regression*) yaitu alat yang digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan software SPSS karena bisa menghasilkan output untuk dianalisis lebih lanjut untuk itu diformalisikan model regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen
- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin kerja
- X3 = Kompensasi
- β_0 = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- ϵ = Standard Error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji f, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *Software SPSS* versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan *software SPSS* versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda					
Model	Coefficients^a		T	Sig.	
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	-.842	1.337		-.630	.533
Motivasi	.350	.105	.377	3.335	.002
Disiplin	.210	.058	.344	3.629	.001
Kompensasi	.317	.099	.322	3.189	.003

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,842 + 0,350 X_1 + 0,210 X_2 + 0,317X_3$$

Konstanta = -0,842 bernilai negatif artinya tidak terdapat variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan kompensasi akan dapat menurunkan kinerja karyawan di PDAM Tirto Negoro Sragen. Nilai Koefisien $X_1 = 0,350$. Nilai koefisien X_1 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM Tirto Negoro Sragen. Apabila ada peningkatan motivasi dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen. Nilai koefisien $X_2 = 0,210$. Koefisien X_2 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel persepsi disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirto Negoro Sragen . Apabila terdapat peningkatan disiplin kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Tirto Negoro Sragen. Nilai koefisien $X_3 = 0,317$. Koefisien X_3 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirto Negoro Sragen. Apabila terdapat

peningkatan persepsi kompensasi dan variabel lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada table di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi bernilai positif yang berarti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t hitung sebesar 3,335 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja diketahui nilai t hitung sebesar 3,629 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan pengaruh variabel lainnya. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diketahui nilai t hitung sebesar 3,189 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirto NegoronSragen. Yang artinya motivasi mempunyai peran penting, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Mawar Sari dan Fatkhatul Maruroh (2018), Aldo Herlambang Gardjito, dkk (2014), dan Bunga Permata Sari dan Ranthy Pacasasti (2022) dimana variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirto NegoronSragen. Yang artinya disiplin kerja mempunyai peran penting, dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target pada perusahaan akan tercapai. Penelitian ini didukung oleh Sri Lestari (2017), Gunawan Putrado, dkk (2021), dan Muhammad Rifqi Azahari (2018) dimana variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirto Negoro Sragen. Yang artinya kompensasi mempunyai peran penting di suatu perusahaan yang gunanya dapat memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi sehingga perusahaan mendapat karyawan yang berkualitas baik, kompensasi juga menjadi alasan yang utama bagi para pencari pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh Muhammad Iman Tindow dkk (2014) dimana variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan tentang motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga mengidentifikasi bahwa tingkat motivasi yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen.
2. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat pada PDAM Tirto Negoro Sragen.
3. Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi yang adil dan memenuhi kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pada PDAM Tirto Negoro Sragen.

4. Hasil pengujian secara simultan (F) menunjukkan bahwa tingkat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini baik secara parsial maupun secara simultan terbukti kebenarannya.

Saran

Saran yang di rekomendasikan bahwa Perusahaan di harapkan mampu untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dengan mendorong para karyawannya agar lebih bersemangat dalam bekerja, dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dengan hadir tepat waktu. Jika ada karyawan yang terlambat sebaiknya di beri teguran dan sanksi selaintu perusahaan juga di harapkan lebih memperhatikan kompensasi yang di berikan kepada karyawan secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo, dkk. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.13 No.1 : 1-8
- Arep, dkk (2002). *Penerapan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Pustaka Nustama. Yogyakarta.
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Bunga P.S. dan Ranthy P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Shinko Plantech Banten. *Jumanis-Baja*. Vol.4 No.1 : 1-14
- Gunawan, dkk, (2021). *Pengaruh Kinerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Outsourcing Unit ATMRC PT. BNI Persero TBK Kantor Wilayah Palembang*. *Integrasi Jurnal Management Profesional (IJMPro)*. Vol.2 No .2 : 223-234
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Henry, S.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Kadarisma. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, S. (2017). *Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok*. *Jurnal CKI On SPOT*. Vol.10 No.1: 59-67
- Malthis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mawar S. dan Fatkhathul M. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*. Vol.02 No.2 : 36-51
- Moehersono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Muhammad , dkk. (2014). *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.2 : 1594-1606
- Prabu, M. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Revidka Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke.3 STIE. Yogyakarta.
- Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Umi Narimawati. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wayne, Casio. (2004). *Penerapan Kompensasi*. Mankup Wariwa. Surabaya.