

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DI UPT TRANSPORTASI DISHUB SURAKARTA.

(Studi Kasus pada UPT Transportasi Dishub Kota Surakarta)

Wildan Maksun, Wafiatun Mukharomah
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode survey dimana peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada responden melalui Google Form. Pengambilan data dengan survey bergantung pada kemauan, kejujuran, dan keadaan responden. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan yang memperoleh nilai positif dan signifikansi sebesar 0,006; pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,163 dengan signifikansi sebesar 0,043; pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,250 dengan signifikansi sebesar 0,001. Artinya, setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi.

Kata kunci : motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja.

Abstract

Employee performance is the result of work in quality and quantity that can be achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, compensation, and work motivation on employee performance. This type of research uses a survey method where researchers will distribute questionnaires to respondents through the Google Form. Collecting data with a survey depends on the willingness, honesty, and condition of the respondent. In this study, the Likert scale was used. The influence of work motivation on employee performance which obtains a positive value and a significance of 0.006; the effect of work discipline on employee performance is a positive and significant effect between work discipline and employee performance. The regression coefficient value is 0.163 with a significance of 0.043; the effect of compensation on employee performance is the regression coefficient value of 0.250 with a significance of 0.001. That is, for every increase in compensation by 1 time, the employee's performance will increase by 0.250 assuming other variables are constant. This research is expected to improve employee performance in terms of discipline, motivation, and compensation.

Keywords : work motivation, compensation, work discipline.

1. PENDAHULUAN

Bagi suatu instansi memiliki komitmen anggota yang rendah maka instansi tersebut akan mengalami kesulitan mewujudkan tujuan dari instansi tersebut. Anggota yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung melihat dirinya sebagai orang asing. Hal tersebut dapat

mengurangi tingkat efektivitas dari suatu instansi tersebut. Oleh karena itu Motivasi kerja, Kompensasi, Disiplin kerja sangat berpengaruh bagi kinerja anggota instansi tersebut. Setiap anggota berperan penting bagi instansi untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut, dalam kinerja anggota dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan (Susanto, 2019).

Keberhasilan tercapainya dari motivasi tidak bisa jika kerja individu melainkan kerja tim dari seluruh SDM (Sumber Daya Manusia) dari anggota suatu instansi atau perusahaan tersebut. Akan tetapi mempertahankan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu instansi tidaklah mudah. Anggota instansi akan merasa malas, tidak semangat, dan tidak peduli terhadap instansinya jika dirasa tujuan dari motivasi kerjanya tidak sesuai dengan apa tujuannya. Maka dari itu mempunyai anggota yang produktif, loyal, dan responsibility kerja secara konsisten terhadap suatu instansi tersebut sangat penting. Dalam suatu perusahaan atau instansi sebaiknya terdapat motivasi kerja untuk para karyawannya. Motivasi kerja ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan – tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins dan Judge, 2016) Motivasi kerja sangat penting bagi kemajuan suatu instansi karena motivasi kerja adalah inti dari kerja yang baik itu sendiri. Bahkan motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu (Pinder, 2015).

Faktor kinerja karyawan seperti faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu (Pinder, 2015). Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2016).

Jika kinerja karyawan tersebut menurun karena motivasi kerja menurun maka ada beberapa faktor yang bisa menjadi pemantik dari motivasi kerja karyawan tersebut seperti Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kersanya terhadap perusahaan atau organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik atau non fisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi tempatnya berkerja (Ariandi, 2018). Kompensasi juga adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai kontribusi atau balas jasa yang mereka berikan kepada organisasi (Dessler, 2016).

Apabila kinerja karyawan kembali menurun mungkin kompensasi dari karyawan tersebut sudah cocok dengan kinerja karyawan tersebut, tetapi karena ada faktor lain yang bisa menjadi faktor penghambat maka faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2018).

Menurut Moeheriono (2019) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah intansi tersebut akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik.

Penelitian ini termotivasi yang dilakukan oleh Sihombing (2018) dengan menggunakan faktor motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sebagai variable independent. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing, 2018) adalah adanya penambahan variable indipendet yang belum ada pada penelitian tersebut. Pada penelitian ini terdapat penambahan variable dari penelitian (Krisnanda & Sudibya, 2014) yakni variable kompensasi kerja.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja sudah banyak dilakukan sebelumnya. Secara umum motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy *et al.*, (2018) dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari beberapa teori dan penelitian terdahulu yang telah dibahas dengan begitu penelitian ini bertujuan untuk memperoleh tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja di UPT Transportasi Dishub Surakarta (Studi Kasus pada UPT Transportasi Dishub Surakarta)”.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode survey dimana peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada responden melalui *Google Form*. Pengambilan data dengan survey bergantung pada kemauan, kejujuran, dan keadaan responden. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala psikometrik yang biasanya digunakan untuk kuesioner riset maupun survei. Responden pada saat menanggapi pernyataan kuesioner, responden menentukan persetujuan terhadap item pernyataan dari kuesioner dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia. Populasi dari penelitian ini adalah anggota UPT Transportasi Dishub Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria tertentu antara lain minimal 1 tahun bergabung dengan UPT Transportasi Dishub Surakarta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (*Kolmogorov-Smirnov Test*) dalam program *SPSS for Windows* versi 27.0. Jika nilai $asympt.Sig > 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal. Namun, jika nilai $asympt.Sig < 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal dan tidak dapat dilanjutkan ke analisis lebih lanjut. Berikut adalah ringkasan hasil uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti :

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.68179902 |
| | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .067 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.067 |
| Test Statistic | | .067 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Kriteria untuk menyatakan bahwa data berdistribusi normal adalah jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independent) dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas didasarkan pada nilai *Tolerance Value* dan *Varian Inflation Factor (VIF)*. Keputusan dalam uji multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance Value* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.873 | 2.144 | | 2.273 | .027 | | |
| | Motivasi Kerja | .213 | .074 | .329 | 2.872 | .006 | .759 | 1.317 |
| | Kompensasi | .250 | .071 | .406 | 3.500 | .001 | .744 | 1.343 |
| | Disiplin Kerja | .163 | .079 | .211 | 2.078 | .043 | .971 | 1.030 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Tabel 3. Hasil Rekap Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|----------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Motivasi Kerja | 0,759 | 1,317 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Kompensasi | 0,744 | 1,343 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Disiplin Kerja | 0,971 | 1,030 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 2 dan rekapitulasi Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi pada Motivasi Kerja sebesar 0,759, Kompensasi sebesar 0,744, dan Disiplin Kerja sebesar 0,971. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independent pada penelitian ini memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independent. Oleh karena itu, model regresi ini baik dan tidak terjadi multikolinearitas.

Selanjutnya, nilai VIF pada Motivasi Kerja sebesar 1,317, Kompensasi sebesar 1,343, dan Disiplin Kerja sebesar 1,030, menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai VIF < 10,00. Dengan demikian, model regresi ini baik dan tidak terjadi multikolinearitas, serta memenuhi syarat normalitas data.

Analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui hubungan dari Motivasi kerja, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis ini dibantu menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 27.0. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Di bawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.873 | 2.144 | | 2.273 | .027 |
| | Motivasi Kerja | .213 | .074 | .329 | 2.872 | .006 |
| | Kompensasi | .250 | .071 | .406 | 3.500 | .001 |
| | Disiplin Kerja | .163 | .079 | .211 | 2.078 | .043 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Uji T digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan atau kesimpulan atas hasil pengujian adalah apabila nilai Signifikansi (*Sig*)-*t* lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dinyatakan variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai Signifikansi (*Sig*)-*t* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah olahan data yang dapat disajikan oleh peneliti:

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.873 | 2.144 | | 2.273 | .027 |

| | | | | | |
|----------------|------|------|------|-------|------|
| Motivasi Kerja | .213 | .074 | .329 | 2.872 | .006 |
| Kompensasi | .250 | .071 | .406 | 3.500 | .001 |
| Disiplin Kerja | .163 | .079 | .211 | 2.078 | .043 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hipotesis pertama (H1) tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dilakukan pengujian dan mendapatkan hasil dari pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memperoleh nilai positif dan signifikansi sebesar 0,006 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,872 > 2,008$). Maka hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis (H1) dapat diterima. Hipotesis pertama (H2) tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dilakukan pengujian dan mendapatkan hasil dari pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang memperoleh nilai positif dan signifikansi sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,500 > 2,008$). Maka hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis (H2) dapat diterima. Hipotesis pertama (H3) tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dilakukan pengujian dan mendapatkan hasil dari pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memperoleh nilai positif dan signifikansi sebesar 0,043 yang mana lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$) dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,078 > 2,008$). Maka hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis (H3) dapat diterima.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak dan pengujian pada penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Adapun kriteria yang digunakan ialah dengan melihat nilai Signifikansi (Sig)-F lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dinyatakan variabel independet tersebut berpengaruh terhadap variabel dependent, sebaliknya apabila nilai Signifikansi (Sig)-F lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 146.973 | 3 | 48.991 | 16.359 | .000 ^b |
| | Residual | 152.736 | 51 | 2.995 | | |
| | Total | 299.709 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil dari uji F pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,359 dan F_{tabel} sebesar 2,79 dengan tingkat signifikansi 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja, Kompensasi, dan Disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dengan nilai Sig 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,359 > 2,79$).

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel keterkaitan antar variabel. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Berbantu dengan SPSS versi 27.0, maka dapat menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .700 ^a | .490 | .460 | 1.731 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Tergambar secara jelas pada tabel 7, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0.490 atau 49% yang mana merupakan sumbangan atau kontribusi dari variabel independent (Motivasi kerja, Kompensasi dan Disiplin kerja) dalam mempengaruhi variabel dependent (Kinerja Karyawan), dan sisanya sebesar 51% ($100\% - 49\% = 51\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti lakukan atau tidak ada dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut ini adalah pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPT Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di UPT Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Nilai koefisien regresi sebesar 0,213 dengan signifikansi sebesar 0,006. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,213 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, bersemangat, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,163 dengan signifikansi sebesar 0,043. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,163 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dalam konteks UPT Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surakarta, disiplin kerja yang baik sangat penting dalam menjaga keefektifan dan efisiensi operasional. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena dapat mengikuti aturan dan prosedur kerja dengan baik.

Penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di UPT Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Nilai koefisien regresi sebesar 0,250 dengan signifikansi sebesar 0,001. Artinya, setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Kompensasi yang memadai dan adil dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi penghargaan yang sesuai atas kontribusinya cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah adanya temuan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Said Abdi Mohamud et al. (2017) pada perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia, Natalia Susanto (2019) pada PT Rembeka di Surabaya, Nyoman Angga Krisnanda et al. (2021) pada Hotel Respati Sanur Beach di Bali, dan penelitian lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara umum memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi.

Namun, terdapat juga perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, terutama dalam hal objek penelitian, populasi, dan sampel. Penelitian ini berfokus pada karyawan di UPT Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surakarta, sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya melibatkan objek penelitian yang berbeda, seperti perusahaan-perusahaan di Somalia, Surabaya, PT. IE, PT. Kereta Api Indonesia, PT

Pertamina, hotel di Bali, rumah sakit di Tangerang Selatan, dan toko ritel di Jordan. Selain itu, setiap penelitian memiliki populasi dan sampel yang berbeda, yang dapat mempengaruhi generalisabilitas dan representativitas hasil penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan saling mempengaruhi dalam mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perhatian yang lebih besar perlu diberikan pada pengembangan motivasi kerja karyawan, pemberian kompensasi yang adil, serta peningkatan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di UPT Transportasi Dinas Perhubungan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2 Saran

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak terbatas pada variable motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja saja. Dapat menambah atau menggunakan variabel lain karena teridentifikasi dalam penelitian ini banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas.

Penelitian lebih lanjut sebaiknya menggunakan sampel dan responden yang lebih banyak untuk memaksimalkan hasil penelitian dan menggunakan metode pengumpulan data yang lain nya untuk memperbaiki kekurangan dalam penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multiverse Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hni. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*,

Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Disiplin, P., Dan, K., Kerja, M., Kinerja, T., Rumah, P., Umum, S., Selatan, T., Fakultas, D., Universitas, E., Kerja, M., & Karyawan, K. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 16–23.
- Khairani, D. A. (2021). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama*, 10, 1–18.
- Mangkunegara, A. A., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi. A., (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, Volume.2(1).
- Sherli, dan Hikmah, 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia Di Kota Batam, *Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.5 No.1, pp. 756-765.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- babSihombing, M. A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Siantar Hotel*. 4–16.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <http://journals.synthesispublishing.org/index.php/ilman>
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 2.
- Sutrisno Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Pranada Media Group.
- Yusuf, Burhanudin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.