

The Clout Of Motivation, Compensation, Work Discipline On Worker Performance (Study Case Under Dinas Pekerjaan Umum, Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah)

Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah)

Dinda Putri Maheswari^{1*}, Sri Isnowati²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang^{1,2}

dindaputrimaheswari@mhs.unisbank.ac.id¹, isnowati@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

These research was conducted towards determine affect of worker motivation, compensation, and discipline on worker performance. The butt of this research are worker of the Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah. Data aggreegation was carried out using a questionnaire and the sampling method using was a random sampling of 74 respondents. The data explanation approach former is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis test, F test, coefficient of determination test (R^2), and t test put on SPSS version 25. The result of these study indicate it: a. motivation own a regression value of 0,134 with significance of 0,037; b. compensation own a regression value of 0,281 with significance of 0,000; c. work dicipline own a regression value of 0,691 with significance of 0,000. Those shall get deduce motivation, compensation, and work discipline together possess significant positive influence under worker performance

Keywords : Motivation, Compensation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini diterapkan untuk memahami pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini merupakan karyawan Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah. Pengambilan data memakai kuesioner dan metode pemilihan sampel yang dipakai ialah metode *random sampling* sebanyak 74 responden. Pendekatan analisis data yang diterapkan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t yang ada di dalam aplikasi SPSS versi 25. Dapat diperoleh hasil dalam penelitian ini yaitu: a. motivasi memiliki nilai regresi 0,134 dengan signifikansi 0,037; b. kompensasi memiliki nilai regresi 0,281 dengan signifikansi 0,000; c. disiplin kerja memiliki nilai regresi 0,691 dengan signifikansi 0,000. Motivasi, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur melalui faktor *intangibile asset*. *Intangibile asset* merupakan suatu nilai tidak berwujud yang dimiliki firma sebab sumber daya manusia mengacu tentang keterampilan, pengetahuan, pengalaman serta kemampuan yang dimiliki individu sehingga dapat berkontribusi pada produktivitas. Hal ini dapat diwujudkan dengan memaksimalkan potensi pegawai melalui kontribusi firma untuk memberikan motivasi, memberikan kompensasi, serta melakukan pendisiplinan kerja pegawai sehingga akan memperoleh kinerja pegawai yang baik. Menurut Marlius & Pebrina (2022) makna kinerja ialah perolehan dari dedikasi individu setelah menyelesaikan kewajiban pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, jika

kemampuan kerja pegawai tidak memadai, maka reputasi dan kredibilitas perusahaan akan menurun dimata masyarakat.

Peningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan cara pemberian motivasi kepada pekerja. Menurut Bangun (2012) motivasi merupakan aksi mempengaruhi orang lain untuk bertingkah laku. Perusahaan harus mewujudkan keadaan supaya menggairahkan pegawai untuk meningkatkan kapabilitas hasil kerja dan keterampilan yang dimilikinya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Dengan meningkatkan kompensasi pegawai akan cenderung lebih bersemangat, memiliki kemauan kerja yang lebih tinggi, dan dapat bekerja dengan lebih maksimal. Menurut Santi & Widodo (2014) kompensasi merupakan pemberian balas jasa oleh firma secara langsung atau tidak langsung setelah kewajiban pekerjaan pegawai terselesaikan. Pemberian ini juga dapat dijadikan sebagai jaminan atas dasar keselarasan tujuan yang akan dicapai serta menciptakan hubungan timbal balik yang seimbang.

Selain motivasi dan pemberian kompensasi kepada pegawai, disiplin kerja pula menjadi unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Muna & Isnowati (2022) Disiplin kerja merupakan perbuatan untuk menaati kaidah atau aturan yang telah diberlakukan secara tidak tertulis ataupun tertulis dan mampu untuk melaksanakannya tanpa menolak jika dikenakan hukuman pelanggaran pekerjaan. Terdapatnya disiplin kerja berguna melatih pegawai dalam menaati aturan yang telah diberlakukan dalam setiap organisasi atau firma.

Pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah ditemukan fenomena kedisiplinan karyawan terdapat sekitar 5% dari total pegawai yang perlu ditingkatkan kesadaran mengenai ketepatan waktu bekerja. Selain itu, sekitar 0,03% dari seluruh pegawai juga mendapat peringatan hukuman. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlu ditingkatkan kembali kedisiplinan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut (2015) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan keberhasilan seseorang setelah melaksanakan tugas selama periode tertentu. Hal ini mencakup hasil kinerja yang telah dicapai, kualitas pekerjaan, keefisien waktu, dan efektivitas, sedangkan menurut Anisa et al., (2023) kapabilitas, gaya kepemimpinan, ilmu, motivasi kerja, budaya organisasi kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Indikator kinerja pegawai menurut (Sudarmanto, 2012) :

1. Ketepatan perolehan hasil kerja yang sesuai dengan tolak ukur
2. Kecermatan bekerja
3. Keteraturan bekerja
4. Kesesuaian total sasaran
5. Ketepatan waktu dalam kehadiran
6. Penamatan pekerjaan tepat waktu
7. Pemakaian waktu lencang
8. Penggunaan keefektifan sumber daya
9. Penggunaan keefisienan sumber daya
10. Kesanggupan bekerja tanpa pengamatan
11. Keaktifan bekerja
12. Kesiambungan kolaborasi
13. Kepedulian antar sesama

2. Motivasi

Menurut Winardi (2011) motivasi ialah kekuatan *internal* individu yang diperluas oleh beberapa faktor *eksternal* dengan adanya pemberian upah dan non upah yang dapat berpengaruh oleh kinerja yang dihasilkan, sedangkan menurut Bangun (2012) motivasi merupakan aksi mempengaruhi orang lain untuk bertingkah laku. Indikator motivasi menurut (Bangun, 2012):

1. Kebutuhan *physiologic*. Hal-hal yang termasuk indikator sebagai berikut :
 - a. Terpenuhi kebutuhan pangan
 - b. Memiliki tempat tinggal yang layak
2. Kebutuhan rasa aman Hal-hal yang termasuk indikator sebagai berikut :
 - a. Kecelakaan dalam bekerja
 - b. Keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan
3. Kebutuhan sosial. Hal -hal yang termasuk indikator sebagai berikut :
 - a. Relasi dengan pimpinan terjalin baik
 - b. Relasi baik dengan teman kerja
4. Kebutuhan harga diri. Hal-hal yang termasuk indikatr sebagai berikut :
 - a. Diterima oleh rekan kerja
 - b. Dihargai dan dianggap dalam organisasi
 - c. Penghargaan atas prestasi kerja karyawan
5. Kebutuhan aktualisasi diri. Hal-hal yang termasuk indikator sebagai berikut :
 - a. Kesempatan untuk mengembangkan ide
 - b. Adanya pujian atas hasil kerja yang baik

3. Kompensasi

Menurut Anwar (2020) kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk pengembalian finansial dan berbagai macam hak tambahan yang di dapatkan oleh karyawan sebagai elemen dari peranan produktivitas kinerjanya. sedangkan menurut Santi & Widodo (2014) kompensasi merupakan pemberian balas jasa oleh firma secara langsung atau tidak langsung setelah kewajiban pekerjaan pegawai terselesaikan.

Indikator kompensasi menurut Santi & Widodo (2014) :

1. Kompensasi Tidak Langsung : Kompensasi tambahan yang diberikan untuk mensejahterakan karyawan seperti kenyamanan fasilitas pemberian reward
2. Kompensasi Langsung : Dapat berupa gaji, tunjangan, dan intensif

4. Disiplin Kerja

Menurut Razak et al., (2018) disiplin yaitu sikap seseorang untuk taat peraturan yang dijalani dengan senang hati, sedangkan menurut Muna & Isnowati (2022) disiplin kerja merupakan perbuatan untuk menaati kaidah atau aturan yang telah diberlakukan secara tidak tertulis ataupun tertulis dan mampu untuk melaksanakannya tanpa menolak jika dikenakan hukuman pelanggaran pekerjaan. Menurut Siswanto (2014) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran
2. Tepat waktu
3. Keseksamaan
4. Penghitungan penyelesaian pekerjaan
5. Mematahui aturan
6. Bertanggung jawab
7. Ketaatan
8. Kontinuitas
9. Keserasian
10. Kepedulian

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Hubungan motivasi dan kinerja karyawan sangat berkesinambungan. Jika motivasi kerja yang dimiliki pekerja semakin tinggi maka akan meningkat pula kinerjanya. Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian menurut Paramitha & Liana (2022), Rudiyanto (2023), Santi & Widodo (2014), Azis & Soliha (2023), Desiawandini & Fuadati (2014), Marlius & Pebrina (2022), Muna & Isnowati (2022), Noviyanti et al., (2023) menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 diperoleh :

H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Hubungan kompensasi dan kinerja karyawan sangat berkesinambungan. Kinerja akan meningkat jika pegawai memperoleh kompensasi yang besar. Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian menurut Anisa et al., (2023), Azis & Soliha, (2023) Desiawandini & Fuadati, (2014), Marlius & Pebrina (2022), Reynaldi Arsyad (2022), Santi & Widodo (2014) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 diperoleh :

H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat berkesinambungan. Kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat jika seimbang dengan kedisiplinan yang tinggi. Anisa et al., (2023), Desiawandini & Fuadati (2014) Marlius & Pebrina (2022), Paramitha & Liana (2022), Reynaldi Arsyad (2022), Rudiyanto (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 diperoleh :

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang dipilih ialah kuantitatif, peneliti menunjuk karyawan Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah yang beralamatkan di JL. Madukoro Blok AA-BB, Tawangmas, Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah. Populasi sebanyak 100 orang di dalam penelitian ini. Sampel yang dipakai terdapat 74 orang karyawan dengan teknik *Random Sampling*. Perolehan data melalui penyebaran kuesioner yang langsung diberikan kepada setiap karyawan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas merupakan penentuan sejauh mana kuesioner yang akan dijadikan sebagai alat ukur dapat valid, sedangkan uji reliabilitas yakni pengujian kuesioner dari setiap indikator variabel dari variabel. Perolehan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas didapatkan :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

| Variabel | Indikator | KMO | Cronbach Alpha | Component Matrix | Keterangan |
|----------|-----------|-----|----------------|------------------|------------|
|----------|-----------|-----|----------------|------------------|------------|

| | | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
| Motivasi (X1) | X1.1 | | | 0,637 | |
| | X1.2 | | | 0,498 | |
| | X1.3 | | | 0,568 | |
| | X1.4 | 0,785 | 0,845 | 0,602 | VALID & RELIABEL |
| | X1.5 | | | 0,658 | |
| | X1.6 | | | 0,626 | |
| | X1.7 | 0,781 | 0,708 | 0,663 | VALID & RELIABEL |
| | X1.8 | | | 0,562 | |
| | X1.9 | | | 0,649 | |
| | X1.10 | | | 0,548 | |
| | X1.11 | 0,854 | 0,863 | 0,627 | |
| | X1.12 | | | 0,667 | |
| Kompensasi (X2) | X2.1 | | | 0,687 | VALID & RELIABEL |
| | X2.2 | | | 0,675 | |
| | X2.3 | | | 0,735 | |
| | X2.4 | 0,828 | 0,922 | 0,720 | |
| | X2.5 | | | 0,588 | |
| Disiplin Kerja (X3) | X3.1 | | | 0,536 | VALID & RELIABEL |
| | X3.2 | | | 0,783 | |
| | X3.3 | | | 0,666 | |
| | X3.4 | | | 0,702 | |
| | X3.5 | | | 0,683 | |
| | X3.6 | | | 0,626 | |
| | X3.7 | | | 0,762 | |
| | X3.8 | | | 0,637 | |
| | X3.9 | | | 0,628 | |
| | X3.10 | | | 0,717 | |
| Kinerja (Y) | Y1 | | | 0,836 | |
| | Y2 | | | 0,824 | |
| | Y3 | | | 0,792 | |
| | Y4 | | | 0,606 | |
| | Y5 | | | 0,751 | |
| | Y6 | | | 0,773 | |
| | Y7 | | | 0,829 | |
| | Y8 | | | 0,630 | |
| | Y9 | | | 0,655 | |
| | Y10 | | | 0,590 | |
| | Y11 | | | 0,684 | |
| | Y12 | | | 0,758 | |
| | Y13 | | | 0,741 | |

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan hasil perhitungan uji validitas oleh masing-masing variabel seluruh item ditemukan KMO ($>0,5$) dan *loading factor* ($>0,4$) sehingga dikatakan valid. Dalam hasil pengujian uji reliabilitas terlihat bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,845, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,708, variabel

disiplin kerja (X3) sebesar 0,922 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,922. Nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel ($>0,7$) maka dinyatakan reliabel atau pantas untuk menjadi alat ukur.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi (R^2) ialah alat untuk menilai kesanggupan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) didapatkan :

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

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Adjusted R Square |
|---------------------|----------------------|-------------------|
| Motivasi (X1) | Kinerja Karyawan (Y) | 0,716 |
| Kompensasi (X2) | | |
| Disiplin Kerja (X3) | | |

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,716 atau 71,6% yang dimaknai bahwa 71,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Sedangkan (28,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji F

Uji F berfungsi menunjukkan variabel bebas mempunyai pengaruh bersama-sama dan signifikan terhadap variabel terikat atau tidak (Ghozali, 2013). Hasil pengujian uji F dapat didapatkan :

Tabel 3. Hasil Uji F Pengaruh Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

| Model | ANOVA | | | F | Sig |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | | |
| Regression | 10,017 | 3 | 3.339 | 62,429 | 0,000 |
| Residual | 3,744 | 70 | 0,053 | | |
| Total | 13,761 | 73 | | | |

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictor : (Constant) Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3)

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat ditunjukkan perolehan pengujian nilai F hitung sebesar 62,429 dengan nilai signifikansi adalah 0,000 yang berarti ($<0,05$) menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individual (Ghozali, 2013). Hasil pengujian uji t didapatkan :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

| Model | Coefficients | | |
|--------------|---------------------------|--------|-------|
| | Standardized Coefficients | t | Sig |
| 1 (Constant) | | -2.076 | 0,042 |
| MOTIVASI | 0,134 | 2.125 | 0,037 |

| | | | |
|---|-------|--------|-------|
| KOMPENSASI | 0,281 | 4.247 | 0,000 |
| DISIPLIN KERJA | 0,691 | 10.335 | 0,000 |
| a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y) | | | |

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilakukan interpretasi uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Motivasi mempunyai koefisien regresi 0,134 dengan nilai signifikan 0,037. Disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Kompensasi diperoleh koefisien regresi 0,281 dengan signifikansi 0,000. Disimpulkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Disiplin kerja diperoleh koefisien regresi 0,691 dengan signifikansi 0,000. Disimpulkan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis 3 dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data diketahui bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum, Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah. Perolehan riset ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Jika pekerja memiliki motivasi tinggi maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan terutama jika karyawan menjalani dengan senang hati, sehingga dalam bekerja pun akan lebih nyaman serta mencapai hasil yang optimal dan mampu meningkatkan kinerja. Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat (Bangun, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan aksi mempengaruhi orang lain untuk bertingkah laku. Secara empirik hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian (Paramitha & Liana, 2022), Rudiyanto (2023), Santi dan Widodo (2014), Azis dan Soliha (2023), (Desiawandini & Fuadati, 2014), Marlius dan Pebrina (2022), Muna dan Isnowati (2022), dan Noviyanti et al., (2023) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data diketahui bahwa variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum, Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah. Perolehan riset ini menunjukkan kinerja akan meningkat jika pegawai memperoleh kompensasi yang besar. Dalam objek penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu memberikan kompensasi secara langsung dan tidak langsung dengan penuh tanggung jawab, sehingga menunjukkan hal positif dengan memberikan kompensasi secara langsung dan tidak langsung dengan penuh tanggung jawab. Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Santi & Widodo (2014) Kompensasi dapat diartikan kompensasi merupakan pemberian balas jasa oleh firma secara langsung atau tidak langsung setelah kewajiban pekerjaan pegawai terselesaikan. Pemberian ini juga dapat dijadikan sebagai jaminan atas dasar keselarasan tujuan yang akan dicapai serta menciptakan hubungan timbal balik yang seimbang. Secara empirik hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian Santi dan

Widodo (2014), Azis dan Soliha (2023), (Desiawandini & Fuadati, 2014), Marlius dan Pebrina (2022), Anisa et al., (2023), Reynaldi dan Nawatmi (2022), dan mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum, Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah. Perolehan riset ini menunjukkan kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat jika seimbang dengan kedisiplinan yang tinggi. Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Razak et al., (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang untuk taat peraturan yang dijalani dengan senang hati. Secara empirik hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian Paramitha dan Liana (2022), Rudiyanto dan Nawatmi (2023), Desiawandini dan Fuadati (2014), Marlius dan Pebrina (2022), Anisa et al., (2023), Reynaldi dan Nawatmi (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Mengacu pada hasil telaah dari penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah.

Saran

Mengacu pada hasil telaah yang dilakukan sebelumnya, terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Maka saran yang diberikan penulis yaitu :

1. Motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah terlihat cukup baik. Hasil penelitian ini berarti bahwa perusahaan diharapkan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dengan motivasi yang tinggi, kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
2. Kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah terlihat cukup baik. Hasil penelitian ini berarti bahwa perusahaan diharapkan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan didukung pemberian kompensasi secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan supaya lebih bergairah saat bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah terlihat cukup baik. Hasil penelitian ini berarti bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai pada ketaatan dalam mematuhi kebijakan yang telah diberlakukan dengan melakukan pengawasan yang ketat.

Daftar Pustaka

- Anisa, F., Putri, H., & Nawatmi, S. (2023). *of Management Terhadap Kinerja Karyawan (Kokapura Ahmad Yani Semarang)*. c.
- Anwar, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Adi Pratomo (ed.)). Poliban Press.
<https://books.google.co.id/books?id=z7omEAAAQBAJ&lpg=PP1&pg=PP1#v=onepage&q>

&f=false

- Azis, M., & Soliha, E. (2023). Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Muncul. *Jurnal Ilmiah Aset*, 25(1), 71–79. <https://doi.org/10.37470/1.25.1.217>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Desiawandini, S. R., & Fuadati, S. R. (2014). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–21.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Undip Semarang.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Noviyanti, N., Astriani, F., Wibisono, C., & Kenedi, J. (2023). The influence of work discipline, motivation, and compensation, on employee performance through competence at Health Centers. *Environment and Social Psychology*, 8(2), 1–17. <https://doi.org/10.54517/esp.v8i2.1738>
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO Journal of Management & Business*, 5(1), 462–471.
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Reynaldi Arsyad, S. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulsel Cabang Makassar. *SEIKO Journal of Management & Business*, 5(2), 172–181. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8939/1/sudardi-1418-1-13-sudar-8-1-2.pdf>
- Rivai, B. (2015). *Performance Appraisal* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Rudiyanto, F. (2023). *YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Hisheng Luggage Accessory*. 5(3), 332–335.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2), 1–9. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v10i2.782>
- Siswanto. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan*. Bumi Aksara.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemolesasian dalam Manejmen*. PT Raja Grafindo Persada.