

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO  
HENIDA JAYA GROUP)**

**Elva Lestari .S.Pel, MM**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta  
Elvalestari990@yahoo.com

**Dr. Ir. Meita Pragiwani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

**Dr. M. Benny Alexandri, SE., MBA**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

**Abstract**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS, dan di analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, regresi linear berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

**I. PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut. Sumber daya perusahaan seperti modal dan asset mesin tidak memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berarti orang-orang yang ada didalam perusahaan yang dapat pula mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

seperti karyawan, berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawainya agar terwujud keseimbangan dalam perusahaan dan tidak ada kesenjangan antara tuntutan perusahaan dan kebutuhan pegawai.

PT. Tektonindo Henida Jaya Group yang beralamat di Komplek Royal Sunter Blok E No. 5, Jakarta Utara, DKI Jakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi darat dan supplier spare part kapal. Perusahaan konstruksi sekaligus supplier spare part kapal yang sudah berpengalaman selama 22 tahun memiliki 70 karyawan pada tahun 2018, setelah itu perusahaan ini memperluas sector usaha konstruksi untuk laut seperti pendalaman atau perluasan alur laut pelayaran, reklamasi dan pemasangan tiang pancang, dan sudah memiliki 4 armada kapal dengan masing-masing jenis berbeda. Secara otomatis jumlah karyawan pun terus meningkat menjadi 105 karyawan tetap dan 23 karyawan dalam masa percobaan per Desember 2019.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Jufrizen, 2018). Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan adalah pemberian motivasi, dalam hal ini pimpinan berperan sebagai pemberi motivasi kepada para karyawan, dan ini menjadi sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan ataupun manajer dalam perusahaan. Para karyawan harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk dapat memacu motivasi kerja mereka dan meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Sejalan dengan yang dijelaskan oleh Astarina (2018) bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu.

Dengan pemberian motivasi, karyawan dapat lebih terpacu dalam meraih prestasi, meningkatkan kreatifitas, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri karyawan itu sendiri untuk perusahaan, sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kuncoro (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti PT. Tektonindo Henida Jaya dalam memotivasi karyawannya ditunjang dengan adanya upah karyawan sesuai UMK (Upah Maksimum Kota) dan adanya upah lembur serta dengan memperhatikan keadaan karyawannya. Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja karyawan mendapat tunjangan kesehatan berobat di poliklinik perusahaan dan mendapat asuransi Jamsostek. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai indikator perilaku

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Perubahan dunia berpengaruh terhadap organisasi dan sekaligus terhadap kompetensi pegawai (Lasmaya, 2016). Pegawai semakin dipandang sebagai aset yang sangat penting dari suatu instansi. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi instansi maka kedudukan pegawai menjadi semakin sangat strategis. Keunggulan kompetitif suatu organisasi sangat bergantung pada mutu sumberdaya manusia pegawai. Artinya ketika organisasi akan menghadapi proses pengubahan atau terlibat dalam menciptakan perubahan maka pegawai diposisikan sebagai pemain utama organisasi. Fenomena terkait kompetensi pegawai dimana pegawai masih merasakan kurangnya perhatian dari manajemen dengan pemberian beasiswa dan diklat (pendidikan dan pelatihan) terkait dengan kompetensi pegawai baik formal maupun non formal (Kotler dan Keller, 2017). Dapat diketahui bahwa dengan adanya pelatihan dapat mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi, yang mana dapat meningkatkan kompetensi pegawai baik dalam hal kecakapan, kemampuan dan pengetahuannya.

Disiplin dalam bekerja akan membuat karyawan patuh terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Halim (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fernanda & Sagoro (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **II. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Review Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Margaretha, Perizade, Widiyanti, dan Zunaidah (2020) pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Semen Baturaja (Persero) sebanyak 894 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang bertujuan untuk menetapkan kriteria sampel yaitu karyawan tetap PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk setingkat Eselon 2, Eselon 3 dan Eselon 5 dengan pertimbangan bahwa terdapat tingkat gaji yang tidak kompetitif untuk pegawai setingkat tersebut dari PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk, dibanding gaji dari perusahaan pesaing. Berdasarkan perhitungan dengan memakai teknik purposive sampling, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini menjadi sebanyak 547 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk. Selain itu disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk.

Penelitian lain dilakukan oleh Handayani (2018) pada karyawan PT. Kereta Kencana Mulia. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Kereta Kencana Mulia. Penelitian menggunakan metode survey. Populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Kereta Kencana Mulia yang berjumlah 45 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Analisis yang digunakan pengujian model struktural atau uji hipotesis (inner model), dengan alat bantu SmartPls 3.2. Hasil penelitian

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Kencana Mulia dikarenakan Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki nilai T-statistik di bawah 1,96. Berbeda dengan Motivasi yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja kerja PT. Kereta Kencana Mulia karena Motivasi memiliki nilai T-statistik di atas 1,96.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Njoroge dan Kwasira (2015). Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di daerah pemerintahan kabupaten Nakuru, Kenya. Sebuah survey dilakukan dalam sub-country dan mengadaptasi desain penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel acak terstratifikasi digunakan pada target populasi 6.400 responden dari wilayah geografis studi yang sama. Sampel acak sederhana digunakan untuk memilih responden bahwa dibentuk sebuah contoh studi yang menggunakan 98 responden. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dan jadwal wawancara dengan kombinasi pertanyaan terbuka dan tertutup. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada hubungan kuat antara kompensasi dan penghargaan pada kinerja karyawan di pemerintahan daerah Naruku.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Mangkunegara dan Augustine (2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk membangun dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dokter di X Hospital baik secara parsial maupun simultan. Studi parametrik statistik ini mengadopsi metode kuantitatif itu menggunakan regresi linier berganda di mana data diproses oleh program SPSS 21. Ukuran sampel adalah 84 penargetan dokter sebagai responden. Kuesioner terstruktur digunakan oleh skala 1-5 Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara bersamaan pada kinerja dokter. Selain itu, pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter sementara itu motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter.

## **2.2 Motivasi**

Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, sehingga motivasi yang diperlukan atau yang dibutuhkan pun berbeda satu sama lainnya. Untuk mencapai sasaran-sasaran dari pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya diperlukan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan. Di bawah ini akan dijelaskan pengertian motivasi menurut beberapa ahli, yaitu:

Fachreza et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa penjelasan di atas, maka disimpulkan motivasi kerja adalah merupakan suatu bagian yang penting di dalam suatu perusahaan yang fungsinya sebagai alat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai oleh perusahaan. Motivasi juga mengandung dua tujuan utama yaitu untuk diri pribadi karyawan dan untuk tujuan perusahaan tempat dimana bekerja.

Menurut Susanto (2019) terdapat dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

a. Motivasi Positif (Insentif positif). Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif). Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar, dan juga seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para pegawai.

### **2.3 Kompetensi**

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019)

Latief et al., (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut: (1). Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. (2). Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. (3). Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. (4). Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. (5). Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan. (6). Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar. (7). Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.(8). Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

#### **2.4 Disiplin**

Disiplin merupakan sesuatu yang lebih banyak berasal dari dalam diri sendiri. Disiplin akan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mengikuti peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan. Dengan disiplinnya para karyawan, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat, yang berujung kepada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan memiliki pengaruh penting terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi (Ginting, 2018).

Purnama & Kempa (2016), menjelaskan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut: (a).Disiplin Preventif. Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.(b). Disiplin Korektif. Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **2.5 Kompensasi**

Bagi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan pastilah mengharapkan balas jasa atas apa yang telah diberikan dan dilakukan untuk perusahaan. Pada dasarnya gaji atau upah merupakan alasan utama bagi karyawan untuk bekerja, selanjutnya karyawan akan mengharapkan balas jasa yang lebih dari sekedar gaji atas apa yang dihasilkan untuk perusahaan, seperti bonus, insentif, dan tunjangan non financial seperti reward dan peluang promosi.

Berikut penjelasan pengertian kompensasi menurut beberapa ahli, di antaranya, Nursam (2017) yang mendefenisikan kompensasi sebagai sesuatu yang

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

diterima karyawan atas jasa yang mereka berikan atau kontribusikan kepada pekerjaannya. Menurut Leonardo & Andreani, (2015), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Dessler (2017), kompensasi karyawan (employee compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.

Menurut Sudaryo et al., (2018) kompensasi dapat dikategorikan ke dalam dua golongan sebagai berikut: (1). Kompensasi Langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.(2).Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

## **2.6 Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan di dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Yang terdiri dari elemen elemen sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan dan harus dilaksanakan dengan tujuan optimalisasi dan efisiensi pencapaian tujuan yang akan dicapai, baik yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun secara berkelompok (tim). Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama untuk setiap kegiatan operasional perusahaan dan yang harus berperan aktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja menurut Moehariono (2018) adalah “performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams” (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

Menurut Hardiansyah (2018) indikator kinerja dideskripsikan sebagai berikut: (1). Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.(2). Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan.(3). Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.(4). Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif. sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Grup yang berjumlah 128 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Nonprobability Sampling sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud Teknik probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel, sehingga disimpulkan sampel diambil dari jumlah populasi yaitu 128 orang. metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Kuesioner dengan model Skala Likert 1-5, data sekunder dan studi pustaka

Analisis data menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum rata-rata dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi dan lama bekerja (Ghozali, 2012). Pengolahan data penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 23. Untuk pengujian instrumen penelitian terdiri atas dua jenis pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi berganda dengan bantuan SPSS Windows versi 23. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, dan (2) uji hipotesis (uji t).

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Uji Validitas**

Uji validitas diolah menggunakan komputer dengan program SPSS versi 23.0. instrumen penelitian dapat dikatakan valid (akurat) untuk penelitian apabila memiliki nilai validitas lebih besar atau sama dengan 0,3 dan sebaliknya, apabila nilai validitas kurang dari 0,3 maka dikatakan tidak valid (tidak akurat).

**Tabel 1**  
**Hasil uji validitas variabel Motivasi(X1)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>rhitung</b>	<b>Rkritis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	0,708	0,3	Valid
<b>2</b>	0,766	0,3	Valid
<b>3</b>	0,623	0,3	Valid
<b>4</b>	0,656	0,3	Valid

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

5	0,707	0,3	Valid
6	0,633	0,3	Valid
7	0,498	0,3	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 2**  
**Hasil uji validitas variabel Kompetensi (X2)**

Pertanyaan	rhitung	rkritis	Keterangan
1	0,454	0,3	Valid
2	0,581	0,3	Valid
3	0,415	0,3	Valid
4	0,625	0,3	Valid
5	0,616	0,3	Valid
6	0,463	0,3	Valid
7	0,661	0,3	Valid
8	0,551	0,3	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 3**  
**Hasil uji validitas variabel Disiplin (X3)**

Pertanyaan	rhitung	rkritis	Keterangan
1	0,539	0,3	Valid
2	0,629	0,3	Valid
3	0,645	0,3	Valid
4	0,682	0,3	Valid
5	0,462	0,3	Valid
6	0,537	0,3	Valid
7	0,554	0,3	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 4**  
**H Hasil uji validitas variabel Kompensasi (X4)**

Pertanyaan	rhitung	rkritis	Keterangan
1	0,562	0,3	Valid
2	0,653	0,3	Valid
3	0,700	0,3	Valid
4	0,487	0,3	Valid
5	0,544	0,3	Valid
6	0,439	0,3	Valid
7	0,543	0,3	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 5**  
**Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	0,686	0,3	Valid
2	0,642	0,3	Valid
3	0,700	0,3	Valid
4	0,717	0,3	Valid
5	0,645	0,3	Valid
6	0,648	0,3	Valid
7	0,604	0,3	Valid

Berdasarkan pengelolaan data diperoleh hasil variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Disiplin ( $X_3$ ) dan Kompensasi ( $X_4$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dari pernyataan tersebut memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,3 sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrument memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat keandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian Reabilitas dilakukan dengan metoda Cronbach Alpha. Lebih lanjut sugiono mengatakan instrument penelitian dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Data tersebut dikorelasikan dengan dengan bantuan program SPSS versi 23.0.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
Motivasi( $X_1$ )	0,762	0,6	Reliable
Kompetensi ( $X_2$ )	0,725	0,6	Reliable
Disiplin ( $X_3$ )	0,736	0,6	Reliable
Kompensasi ( $X_4$ )	0,727	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,764	0,6	Reliable

Sumber: Data diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa dara hasil jawaban kuesioner pernyataan Motivasi ( $X_1$ ), pernyataan Kompetensi ( $X_2$ ), pernyataan Disiplin ( $X_3$ ), pernyataan Kompensasi ( $X_4$ ) dan pernyataan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dikatakan reliable. Hal ini di karenakan diperoleh nilai Alpha Cronbach's berdasarkan tabel diatas dimana nilai tersebut semuanya sudah melebihi 0,60.

#### 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Adapun hasil persamaan regresi linier berganda dengan hasil perhitungan regresi seperti dibawah ini :

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.177	1.826		2.287	.024
MOTIVASI	-.171	.093	-.181	-1.847	.067
KOMPETENSI	.205	.066	.252	3.088	.002
DISIPLIN	.359	.081	.362	4.403	.000
KOMPENSASI	.475	.102	.448	4.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 23.0

Dengan demikian maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$PERFi = \alpha_i + \beta_1.Motivasi + \beta_2.Kompetensi + \beta_3.Disiplin + \beta_4.Kompensasi$$

$$PERFi = 4,177 + -0,171.Motivasi + 0,205.Kompetensi + 0,359.Disp + 0,475.Kompensasi$$

**4.4 Koefisien determinasi (Adj. R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Koefisien determinasi (Adj. R<sup>2</sup>) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.625	1.67899

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 8 tersebut, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adj. R<sup>2</sup>) sebesar 0,637. Hal ini berarti kontribusi motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,7%, sedangkan

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

sisanya 36,3% dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**4.5 Uji Hipotesis**

**4.6.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 9  
Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.177	1.826		2.287	.024
_MOTIVASI	-.171	.093	-.181	-1.847	.067
_KOMPETENSI	.205	.066	.252	3.088	.002
_DISIPLIN	.359	.081	.362	4.403	.000
_KOMPENSASI	.475	.102	.448	4.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 9 di atas, ditunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai P-Value 0,67 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikutnya ditunjukkan bahwa nilai P-Value variabel kompetensi 0,002 dimana nilai probabilitas  $< 0,05$ . Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai prob.  $< 0,05$ . Berarti secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berikutnya ditunjukkan bahwa nilai P-Value variabel disiplin 0,000 dimana nilai probabilitas  $< 0,05$ . Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai prob.  $< 0,05$ . Berarti secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berikutnya ditunjukkan bahwa nilai P-Value variabel kompensasi 0,000 dimana nilai probabilitas  $< 0,05$ . Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai prob.  $< 0,05$ . Berarti secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

**V. SIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Simpulan**

Berikut penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil dari kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Para karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan saja dan karena takut akan kehilangan pekerjaan, tanpa ingin berusaha mengembangkan potensi yang ada dalam diri dan mengaktualisasikan diri untuk lebih berkembang dan berpengalaman di dunia kerja.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tektonindo Henida Jaya. Apabila kompetensi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila kompetensi buruk akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tektonindo Henida Jaya. Apabila disiplin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila disiplin buruk akan menurunkan kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tektonindo Henida Jaya. Apabila kompensasi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila kompensasi buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

**5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian disarankan berbagai upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Agar para leader dan manager perusahaan untuk lebih memotivasi lagi para karyawan dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mau belajar lebih dan mengembangkan potensi yang ada pada diri para karyawan tersebut.
2. Agar karyawan dapat meningkatkan minat dan semangat kerja untuk memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan.
3. Agar karyawan dapat meningkatkan disiplin ketika diberikan tanggung jawab pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang bagus.
4. Mengenai dengan kompensasi sebaiknya perusahaan memberikan peluang promosi kepada karyawan yang mempunyai kinerja bagus sebagai bentuk achievement terhadap mereka.
5. Agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. Agustian, F.A., Djoko P., Zarah P. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*. Vol 12, No 1. e-ISSN 1226-2098. telah terakreditasi GARUDA
- Arisandy, M.R. (2015). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*. Volume 3 Nomor 8. ISSN: 2302-2019. Telah terakreditasi di Onesearch.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 7 No 4. e-ISSN 332-4154. Telah terakreditasi GARUDA
- Aziz, M. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di PT Hamatetsu Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Unsika. Journal of Management and Business*. Vol 13 No 2. ISSN 2091-1645. telah terakreditasi GARUDA

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

- Bahri, S., Yuni, C.N. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 18, No 1. ISSN 1693-7619. Telah Terakreditasi SINTA 3
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Busro, M. D. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. dalam *Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Pearson.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). *Modul Uji Validitas dan Reliabilitas*. Jawa Tengah: Pustaka Pelajar.
- Dewi, N., Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 13 No 8. Telah terakreditasi SINTA 5
- Edison, E., Yohny A., Imas K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Fachreza., Said M., M. Shabri A.M. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 14 No 2. ISSN 5293145. Telah terakreditasi GARUDA
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*. Vol 7 No 3. e-ISSN 254-6513. Telah terakreditasi SINTA 2. Nomor: 28/E/KPT/2019
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*. Vol 9. No 7. ISSN 731-1024. Telah terakreditasi SINTA 5.
- Gibert, A., Tozer, W. C., & Westoby, M. (2017). Teamwork, Soft Skills, and Research Training. *Journals of Trends in Ecology and Evolution*. ISSN 01695347. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.tree.2016.11.004>
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship Vol 9 No 1*. ISSN 18728383. Telah terakreditasi di Onesearch.
- Halim, J. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway BarberShop PT Bersama Lima Putera. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*. Vol 5, No 1. ISSN 1228-2243. Telah terakreditasi GARUDA
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB) Vol 13 No 7*. ISSN 1652-89. Telah terakreditasi SINTA 2. Nomor: 28/E/KPT/2019.
- Hardiansyah. (2018). Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator, dan Implementasinya. *Gava Media*. Yogyakarta.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

- Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3 No 1. e-ISSN 2961727. *Telah terakreditasi GARUDA*
- Herdiansyah, H. (2015). *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups sebagai Instrument Penggalan Data Kualitatif dalam Metodologi Penelitian*. Jawa Timur: Salemba.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Vol 15 No 7. ISSN 0182-229. *Telah terakreditasi GARUDA*.
- Heryenzus., Restui. L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 6 No.2.p-ISSN:2337-3350. Terakreditasi Sinta 5. SK 14/E/KPT/2019.
- Ianaturোধiah., Eko W. 2020. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*. Vol 4, No 2. ISSN 2579-5716. *Telah terakreditasi SINTA 4*.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 8 No 5. e-ISSN 15240-254. *Telah terakreditasi SINTA 3*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 109-119*.
- Kasmir M.M., M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kotler dan Keller. (2017). *Manajemen Pemasaran, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, T.W., Sudarwati, Djumali. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Vol. 03, No. 02. *Telah terakreditasi GARUDA*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M.R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. Vol 10, No 2. ISSN 11137-24114. *Telah terakreditasi SINTA 3, SK 30/3/KPT/2018*.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora.Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*. Vol 3, No 2. ISSN 1129809. *Telah terakreditasi GARUDA*.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *ABA Journal*. ISSN 2917029. DOI: 10.1002. *Telah terakreditasi ONESEARCH*.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. ISBN 978979769449. Jakarta: Rajawali Pers
- Muazaroh, S., & Subaidi. (2019). *Kebutuhan Manusia dalam Pemikiran Abraham Maslow. Al-Mazahib*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Mussardo, G. (2019). *Pengetahuan. Statistical Field Theor*. Jawa Tengah: Nugra

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

Media

- Notoadmojo. (2017). *Konsep Pengetahuan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. ISSN 2091-8819. doi :10.24256
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. In Cetakan ke-1*. Jakarta: Alfabeta
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Manajemen Vol 5 No 2*. ISSN 192786093 Telah terakreditasi Onesearch.
- Putra, I., & Mujiati, N. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. ISSN 1092-228. doi: 10.1017 Telah terakreditasi SINTA 5.
- Rahmisyari, R. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. ISSN 1039-8862. doi: 10.31843. Telah terakreditasi SINTA 4.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. e-ISSN: 2548-9836. doi: S0168-3659. Telah terakreditasi SINTA 4
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Ghalia Indonesia
- Rep, A., Kojo, C., & Pattynama, J. V. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. ISSN 156054-799. doi: 10.35794. Telah terakreditasi SINTA 6
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif. Vol 17 No 7*. ISSN 229-54278. doi: 10.36805. Telah terakreditasi GARUDA.
- 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. Vol 17 No 5*. ISSN 1927092. doi: 10.36805. Telah terakreditasi GARUDA
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Profit*. e-ISSN 266-9219. doi: 10.9876. Telah terakreditasi SINTA 5. no SK: 85/M/KPT/2020
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. Jawa Timur: Airlangga University Press
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Sogiana, M.B. 2018. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kic. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif. Vol 4 No 1*. P-ISSN: 2528. Telah terakreditasi Garuda.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP)**

- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. ISSN 1078-23601. Vol 11, No 1. doi: 10.26623
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*. ISSN 23917992. doi: 10.23917  
Telah terakreditasi SINTA 4.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*. Vol 2, No 1 .ISSN 2796-122. doi : 10.25157. Telah terakreditasi ONESEARCH.
- Umar, R., Fadlil, A., & Yuminah, Y. (2018). Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode AHP untuk Penilaian Kompetensi Soft Skill Karyawan. *Khazanah Informatika: Jurnal Ilmu Komputer dan Informatika*. e-ISSN 27917689. doi: 10.23917. Telah terakreditasi SINTA 2. Nomor 21/E/KPT/2018.
- Wahana, Paulus. (2016). *Filsafat Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Pustaka Diamond.
- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman Vol 2 No 2*. ISSN 11829715. Telah terakreditasi SINTA 6