

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mobe Auto Indonesian Tahun 2020

^{1*)}Ida Nurhayati ²⁾Sujana ³⁾Darwin Marasi Purba

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

¹idanurhayati250@gmail.com

* corresponding author

Received: April 2026, Accepted: Januari 2025, Published: Juni 2026, DOI: 10.33062/jkf.v2i2.106

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk 1. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia, 2. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia, 3. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mobe Auto Indonesia, yaitu sebanyak 155 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala 1-5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan melalui program AMOS 22. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi saat ini, perusahaan harus mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas. Sebuah perusahaan sangatlah memerlukan sumber daya manusia karena sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk kemajuan perusahaan. Walaupun dalam perusahaan itu sudah memiliki sumber daya yang cukup tetap saja harus memiliki sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan bagian paling terpenting agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya sumber daya manusia maka kualitas dari perusahaan tersebut akan kurang baik dan akan sulit untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Untuk membuat perusahaan itu berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan tidak jauh dari sebuah kinerja.

Kinerja merupakan suatu perilaku seorang karyawan yang dapat mempengaruhi jalannya sebuah tujuan perusahaan. Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan dan pencapaian target yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Oleh karena itu untuk menghasilkan kinerja yang baik maka perlu adanya evaluasi kinerja, dimana kinerja dari setiap karyawan dinilai dalam periode tertentu. Pada sebuah perusahaan pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama dalam mencapai yang telah ditetapkan perusahaan.

PT Mobe Auto Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran otomotif TVS yang memiliki jaringan jasa penjualan merek TVS, penyedia jasa sewa unit-unit TVS Tiga Roda dan penyedia jasa perawatan unit-unit TVS Roda Tiga jenis Box untuk PT Lazada Express, PT Dunia Express Trasindo (Shopee Express) dan PT Paxel pada perusahaan ini berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan. Namun tidaklah mudah untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Berikut data yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel Plan Perawatan Berkala pada PT Mobe Auto Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1. Plan Perawatan Berkala PT Mobe Auto Indonesia

Bulan	Plan Unit	Actual Unit	Achievement
Januari	402	350	87%
Februari	320	275	86%
Maret	450	376	84%
April	406	320	79%
Mei	454	454	100%
Juni	455	308	68%
Juli	310	208	67%
Agustus	406	420	103%
September	344	241	70%
Oktober	470	421	90%
November	315	207	66%
Desember	433	412	95%

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dalam kegiatan perawatan berkala dari bulan januari sampai dengan desember mengalami fluktuasi. Pada bulan mei sampai juni mampu melebihi target yang yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan pada bulan yang lain karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan. Pencapaian terget yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan akan

berdampak pada kesuksesan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang menyebabkan rendahnya kinerja tersebut adalah kurangnya motivasi, disiplin dan kompensasi.

Dari hasil survey penelitian pada PT Mobe Auto Indonesia masih kurangnya pemberian motivasi pada karyawan yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan pemberian kompensasi yang dirasa masih kurang membuat motivasi karyawan menjadi rendah dan membuat penurunan pada kinerja karyawan. Permasalahan kompensasi disini masih kurangnya upah yang diterima para karyawan dan pemberian bonus yang tidak diberikan jika karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk itu jika kompensasi diberikan berupa kenaikan gaji atau bonus yang sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan, diharapkan dapat mendorong karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Permasalahan lain pada PT Mobe Auto Indonesia yaitu kedisiplinan yang dirasa kurang baik dapat dilihat dari rekapitulasi pada absen dibawah ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Absen PT Mobe Auto Indonesia
Periode Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat	Total
Januari	155	4	7	3	10	24
Februari	155	6	5	4	9	24
Maret	155	3	6	5	7	21
April	155	2	4	6	6	18
Mei	155	4	6	5	6	21
Juni	155	2	5	4	7	18
Juli	155	9	4	3	4	20
Agustus	155	3	7	4	5	19
September	155	3	5	5	5	18
Oktober	155	6	5	4	7	22
November	155	7	4	5	8	24
Desember	155	5	4	3	5	17
Total		54	62	51	79	246
Persentase		22%	25%	21%	32%	100%

Tabel diatas tingkat absensi karyawan dari bulan januari sampai dengan desember 2020 tidak memuaskan. Terlihat dari hasil peneliti ditemukan masih banyaknya karyawan datang tidak tepat waktu, adanya karyawan yang tidak disiplin kehadiran, kurangnya kesadaran diri karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang membuat kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap tanggungjawab pekerjaannya. Hal ini dapat membuat perusahaan mengalami penurunan dalam kinerja dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mobe Auto Indonesia Tahun 2020".

Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan menurut Afandi (2018:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kemudian menurut Fahmi yang dikutip Bintaro & Daryanto (2017:108) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi selama bekerja di perusahaan sesuai tanggung jawab yang dibebankan dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:86-87) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, keperibadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Harahap & Tirtayasa (2020:123) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Organisasi
Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Menurut Sudaryo, et al (2018:64) motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sinambela & Sinambela (2019:578) motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang timbul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Kemudian menurut Suparyadi H (2015:417) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan perilaku dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tanpa paksaan atas kebutuhan, keinginan dan tanggung jawab. Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Sinambela & Sinambela (2019:583-584) secara umum motivasi dapat diklarifikasikan menjadi empat jenis :

1. Motivasi Positif
Yang dimaksud dengan motivasi positif adalah dorongan positif yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat memperoleh hal yang positif.
2. Motivasi Negatif
Motivasi negatif adalah motivasi yang memberikan ancaman kepada seseorang akan memperoleh hukuman jika target yang dibebankan kepadanya tidak tercapai.
3. Motivasi Dari Dalam
Motivasi dari dalam adalah suatu dorongan dari dalam diri yang dirasakan pegawai dan menghasilkan daya dorong yang kuat untuk mencapai sesuatu yang dirasakan pegawai dan menghasilkan daya dorong yang kuat untuk mencapai sesuatu yang diharapkannya.
4. Motivasi Dari Luar
Motivasi dari luar adalah dorongan yang dirasakan seseorang dan menghasilkan daya dorong yang kuat karena ada stimulasi dari luar untuk melakukan sesuatu yang ditugaskannya kepadanya.

Berikut indikator dalam menentukan motivasi kerja karyawan menurut Syahyuti dalam Yuningsih et al (2020:51) sebagai berikut :

1. Dorongan Mencapai Tujuan
Artinya keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat Kerja
Artinya kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif
Artinya sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreatifitas

Artinya kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menentukan suatu yang baru.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dimana menuntut karyawan agar mau mematuhi peraturan tata tertib dan perintah yang berlaku di perusahaan. Disiplin menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan, menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kedisiplinan karyawan dilakukan dengan pemberian sanksi hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukannya. Salah satu tercapainya tujuan dari perusahaan perlunya kedisiplinan karyawan. Kesimpulannya disiplin adalah cara para atasan atau pimpinan untuk mendisiplinkan karyawan agar mereka mematuhi aturan yang telah dibuat perusahaan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, namun menurut Sutrisno dalam Octaviani & Pricilla (2020:49) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai perusahaan.

Kompensasi

Menurut Suparyadi H (2015:271) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kemudian menurut Rivai dan Sagala yang dikutip Sinambela & Sinambela (2019:448) kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai kontribusi jasa mereka pada organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi haruslah adil dan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan, Kompensasi adalah bentuk ucapan terimakasih atau balas jasa berupa fisik dan non fisik yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi dalam sebuah perusahaan tidak selalu dengan pemberian finansial saja ada juga berupa non finansial. Berikut Menurut Sudaryo, et al (2018:16) bentuk kompensasi dibagi menjadi dua:

1. Kompensasi Finansial Langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

Berikut indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194-195) diantaranya :

1. Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

METODE PENELITIAN

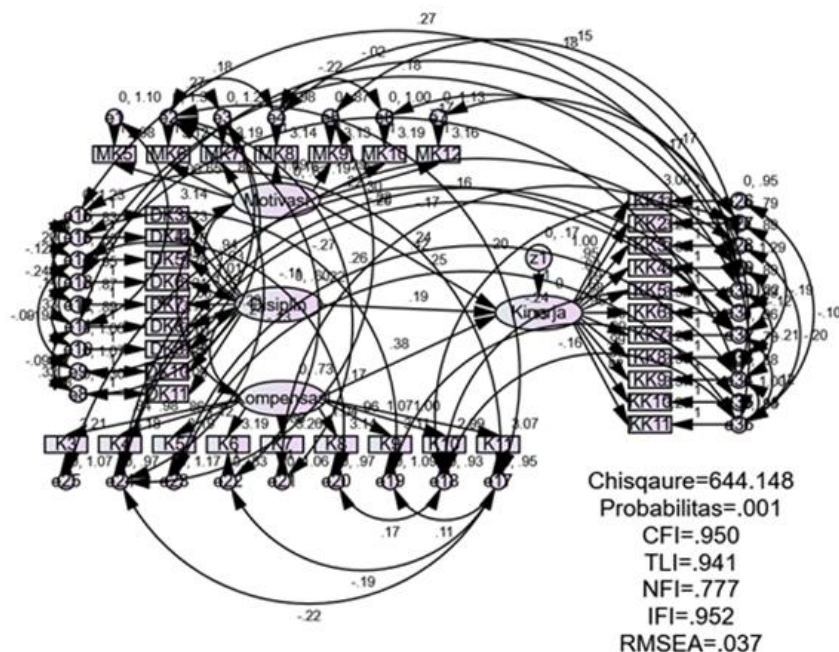
Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2010:45) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terkait. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi. Jadi sampel penelitian ini berjumlah 155 sampel. Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data primer. Menurut Sugiono (2016:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Adapun salah satu cara pengumpulan data primer dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Dalam kuesioner terdapat point-point yang digunakan sebagai acuan dalam tingkat jawaban dari kuesioner. Point-point tersebut biasa disebut skala likert. Skala likert umumnya menggunakan lima angka untuk menentukan point. Skala pengukuran pada masing-masing indikator dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dimulai dengan Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS). Untuk memperoleh data yang baik dan relevan peneliti juga menggunakan data yang lain seperti studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan membaca berbagai buku, jurnal, dokumen dan bacaan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan melalui program AMOS 22. SEM merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (factor analysis) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model simultan (simultaneous equation modeling) yang dikembangkan di ekonometrika (Ghozali 2017:3). Menurut Siswoyo (2017) ada beberapa tahapan yang dilakukan saat menganalisis dengan menggunakan SEM yaitu: (1) Analisis Deskriptif, (2) Menyusun Path Analysis, (3) Mengubah Diagram Jarum Menjadi Persamaan Struktural, (5) Menilai Identifikasi Model Struktural, (6) Mengevaluasi Estimasi Model dan (7) Interpretasi Tahap Model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktural Full Model SEM

Kuesioner dapat dinyatakan valid dengan cara melihat nilai *loading factor*. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* $>0,05$ dengan signifikan probabilitas $\leq 0,05$. Setelah dilakukan uji validitas dapat dilihat pada gambar 1:



Gambar 1
Full Model

Gambar diatas menunjukkan bahwa pada diagram *full model_2* tidak terdapat persoalan identifikasi model. Dengan demikian dapat dianjurkan pengujian signifikansi indikator pengukuran konstruk dan pengujian validitas konstruk. Berikut ini adalah hasil *Print Output* AMOS 22.00 dari *Full Model_2* yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Output Full Model

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label		Estimate		Estimate
Kinerja <--- Motivasi	.416	.132	3.158	.002	par_36	Kinerja <--- Motivasi	.392	Kinerja	.753
Kinerja <--- Disiplin	.192	.145	1.322	.186	par_37	Kinerja <--- Disiplin	.178		
Kinerja <--- Kompensasi	.376	.126	2.986	.003	par_38	Kinerja <--- Kompensasi	.384		
MK5 <--- Motivasi	1.000					MK5 <--- Motivasi	.601		
MK6 <--- Motivasi	.649	.147	4.413	***	par_1	MK6 <--- Motivasi	.503		
MK7 <--- Motivasi	.883	.160	5.501	***	par_2	MK7 <--- Motivasi	.525		
MK8 <--- Motivasi	1.089	.173	6.295	***	par_3	MK8 <--- Motivasi	.655		
MK9 <--- Motivasi	1.164	.173	6.740	***	par_4	MK9 <--- Motivasi	.700		
MK10 <--- Motivasi	1.192	.184	6.461	***	par_5	MK10 <--- Motivasi	.684		
MK12 <--- Motivasi	.910	.160	5.703	***	par_6	MK12 <--- Motivasi	.559		
DK11 <--- Disiplin	1.000					DK11 <--- Disiplin	.563		
DK10 <--- Disiplin	1.009	.147	6.876	***	par_7	DK10 <--- Disiplin	.602		
DK9 <--- Disiplin	1.029	.150	6.851	***	par_8	DK9 <--- Disiplin	.612		
DK8 <--- Disiplin	1.115	.187	5.959	***	par_9	DK8 <--- Disiplin	.675		
DK7 <--- Disiplin	1.083	.179	6.042	***	par_10	DK7 <--- Disiplin	.668		
DK6 <--- Disiplin	1.088	.181	6.029	***	par_11	DK6 <--- Disiplin	.654		
DK5 <--- Disiplin	<u>1.010</u>	.169	5.970	***	par_12	DK5 <--- Disiplin	.647		
DK4 <--- Disiplin	1.030	.173	5.944	***	par_13	DK4 <--- Disiplin	.659		
DK3 <--- Disiplin	.940	.175	5.378	***	par_14	DK3 <--- Disiplin	.548		
K11 <--- Kompensasi	1.000					K11 <--- Kompensasi	.660		
K10 <--- Kompensasi	1.071	.145	7.402	***	par_15	K10 <--- Kompensasi	.689		
K9 <--- Kompensasi	.959	.135	7.124	***	par_16	K9 <--- Kompensasi	.617		
K8 <--- Kompensasi	1.042	.148	7.023	***	par_17	K8 <--- Kompensasi	.672		
K7 <--- Kompensasi	.861	.135	6.394	***	par_18	K7 <--- Kompensasi	.581		
K6 <--- Kompensasi	1.123	.161	6.993	***	par_19	K6 <--- Kompensasi	.725		
K5 <--- Kompensasi	.856	.141	6.054	***	par_20	K5 <--- Kompensasi	.561		
K4 <--- Kompensasi	.983	.154	6.366	***	par_21	K4 <--- Kompensasi	.649		
K3 <--- Kompensasi	.844	.136	6.225	***	par_22	K3 <--- Kompensasi	.572		
KK1 <--- Kinerja	1.000					KK1 <--- Kinerja	.652		
KK2 <--- Kinerja	.950	.131	7.259	***	par_23	KK2 <--- Kinerja	.665		
KK3 <--- Kinerja	.799	.126	6.357	***	par_24	KK3 <--- Kinerja	.577		
KK4 <--- Kinerja	.794	.140	5.685	***	par_25	KK4 <--- Kinerja	.505		
KK5 <--- Kinerja	.980	.136	7.200	***	par_26	KK5 <--- Kinerja	.655		
KK6 <--- Kinerja	.954	.138	6.894	***	par_27	KK6 <--- Kinerja	.626		
KK7 <--- Kinerja	.887	.132	6.706	***	par_28	KK7 <--- Kinerja	.604		
KK8 <--- Kinerja	.994	.136	7.312	***	par_29	KK8 <--- Kinerja	.685		
KK9 <--- Kinerja	.988	.139	7.131	***	par_30	KK9 <--- Kinerja	.660		
KK10 <--- Kinerja	.803	.129	6.234	***	par_31	KK10 <--- Kinerja	.557		
KK11 <--- Kinerja	.823	.135	6.093	***	par_32	KK11 <--- Kinerja	.582		

Regression Weights, Standardized Regression Weights, dan Squared Multiple Correlations

Berdasarkan *output* AMOS 22.00 pada *Regression Weight: (Group number 1 – Default model)* diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan karena memiliki nilai C.R. $\geq 1,96$ dan $P \leq 0,05$ sedangkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan karena memiliki nilai C.R. $\leq 1,96$ dan $(P) \geq 0,05$. Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap kelayakan Full Model. Uji kecocokan model menunjukkan bahwa sejauh ini model penelitian sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian dan dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Faktor Konfirmatori Full Model Struktural

No	GOF Index	Cutt Off Value	Hasil	Kriteria
1	Chisquare	<84,03713	626,774	Bad Fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,001	Bad Fit
3	CFI	$\geq 0,90$	0,949	Good Fit
4	TLI	$\geq 0,90$	0,941	Good Fit
5	NFI	$\geq 0,90$	0,774	Bad Fit
6	IFI	$\geq 0,90$	0,951	Good Fit
7	RMSEA	$\leq 0,08$	0,037	Good Fit

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Full Model merupakan Fit Model yang dapat diterima. Dengan demikian hipotesis fundamental analisis SEM dalam penelitian ini dapat diterima yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara matrik covarian data dari variabel teramati dengan matrik kovarian dari model yang dispesifikasikan. Hal ini menunjukkan bahwa dua persamaan struktural yang dihasilkan oleh model fit (Full model) dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel eksogen dengan variabel endogenya. Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen akan dilakukan pengujian secara statistic sehingga dapat diketahui variabel independen mana saja yang berpengaruh signifikan dan paling dominan mempengaruhi variabel dependennya.

Evaluasi Model Struktural

Sebelum dilakukan pengujian secara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam fit model atau yang sering disebut pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu model akan dilakukan evaluasi terhadap model *structural* yang dihasilkan oleh fit model dalam penelitian ini. Evaluasi dilakukan terhadap model *structural*, meliputi:

1. Skala Pengukuran Variabel

Data yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 kategori yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan demikian penggunaan data skala likert untuk analisis dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu syarat Asumsi SEM.

2. Ukuran Sampel

Besarnya ukuran sampel memiliki peran penting dalam interpretasi hasil SEM. Ukuran sampel memberikan dasar untuk mengestimasi sampling error. Dalam penelitian ini terdapat 155 responden, maka peneliti menggunakan sampel jenuh.

3. Data Outlier

Degree of freedom didapatkan dari jumlah indikator dalam penelitian ini (*Full Model_2*). *Degree of freedom* pada tingkat signifikansi $p > 0,001$. Nilai *mahalanobis distance* atau $\chi^2(0,001;48) = 84,03713$. Dapat diartikan yang memiliki nilai *mahalanobis d-square* lebih besar dari 84,03713 adalah *multivariate outlier*.

4. Normalitas Data

Evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* sebesar $\pm 2,58$. Determinant Of Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai C.R untuk *Multivariate* adalah 19,330 yang berada jauh dari $\pm 2,58$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak normal secara *multivariate*. Untuk itu peneliti akan mencoba melakukan *estimasi* dengan prosedur *bootstrap*. Kemudian hasil *output full model_2* akan dibandingkan dengan *estimasi* ulang model dengan prosedur *bootstrap*.

Setelah dibandingkan SE *Bootstrap* dengan SE ML biasa diketahui bahwa hasil perbandingan perparameter rata-rata terdapat kenaikan 1%. Ini menyatakan bahwa standar error sebelum dan sesudah *bootstrapping* kecil, maka dapat disimpulkan bahwa dengan (N=155) data terdistribusi normal (tidak beda dari SE *Bootstrapping* dengan N=500).

5. Uji Multicolinearity dan Singalurity

Determinant of sampel Covariance matrix = 000

Dari *output* hasil perhitungan determinan matriks kovarian sampel dapat diketahui sebesar 0,000 berada mendekati nol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *multicolinearity* dan *singalurity* pada data penelitian ini, namun demikian masih dapat diterima karena persyaratan asumsi SEM yang lain terpenuhi.

6. Uji Reliabilitas Konstruk

Tabel 5. Uji Reliabilitas Konstruk

No	Variabel	Indikator	λ	$\lambda \cdot \lambda$	Error	CR	VE	Ket
1	Motivasi Kerja	NK5	0.601	0.3612	0.6388	0.8020	0.6032	Relabel
		NK6	0.503	0.2530	0.7470			
		NK7	0.525	0.2756	0.7244			
		NK8	0.655	0.4290	0.5710			
		NK9	0.700	0.4900	0.5100			
		NK10	0.684	0.4679	0.5321			
		NK12	0.559	0.3125	0.6875			
		Σ	4.227	2.5892	4.4108			
2	Disiplin Kerja	DK3	0.548	0.3003	0.6997	0.8529	0.6960	Relabel
		DK4	0.639	0.4343	0.5657			
		DK5	0.647	0.4186	0.5814			
		DK6	0.654	0.4277	0.5723			
		DK7	0.668	0.4462	0.5538			
		DK8	0.675	0.4556	0.5444			
		DK9	0.612	0.3745	0.6255			
		DK10	0.602	0.3624	0.6376			
		DK11	0.563	0.3170	0.6830			
		Σ	5.628	3.5367	5.4633			
3	Kompensasi	K3	0.572	0.3272	0.6728	0.8601	0.7163	Relabel
		K4	0.649	0.4212	0.5788			
		K5	0.561	0.3147	0.6853			
		K6	0.725	0.5256	0.4744			
		K7	0.581	0.3376	0.6624			
		K8	0.672	0.4516	0.5484			
		K9	0.617	0.3807	0.6193			
		K10	0.689	0.4747	0.5253			
		K11	0.66	0.4356	0.5644			
		Σ	5.726	3.6689	5.3311			
4	Kinerja Karawan	KK1	0.652	0.4251	0.5749	0.8707	0.7211	Relabel
		KK2	0.665	0.4422	0.5578			
		KK3	0.577	0.3329	0.6671			
		KK4	0.505	0.2550	0.7450			
		KK5	0.655	0.4290	0.5710			
		KK6	0.626	0.3919	0.6081			
		KK7	0.604	0.3648	0.6352			
		KK8	0.685	0.4692	0.5308			
		KK9	0.660	0.4356	0.5644			
		KK10	0.557	0.3102	0.6898			
		KK11	0.582	0.3387	0.6613			
		Σ	6.768	4.1948	6.8052			

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh dimensi dan indikator dari konstruk penelitian memiliki nilai faktor muatan standar $\geq 0,5$ sehingga seluruhnya memiliki validitas yang baik. secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dalam full model_2 memiliki reliabilitas dan validitas yang cukup.

7. Discriminant Validity

Berdasarkan nilai *Variance Extracted* (VE) setiap konstruk penelitian terdapat pada tabel diatas, maka akar kuadrat dari AVE konstruk dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Motivasi} &= \sqrt{AVE} = \sqrt{0,6032} = 0,7766 \\ \text{Disiplin} &= \sqrt{AVE} = \sqrt{0,6960} = 0,8342 \\ \text{Kompensasi} &= \sqrt{AVE} = \sqrt{0,7163} = 0,8463 \\ \text{Kinerja} &= \sqrt{AVE} = \sqrt{0,7211} = 0,8491\end{aligned}$$

Dalam hasil perhitungan nilai akar kuadrat AVE konstruk dan korelasi hasil perhitungan dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5. Korelasi Antar Konstruk dan Akar Kuadrat AVE

	Motivasi	Disiplin	Kompensasi	Kinerja
Motivasi	0,7766			
Disiplin	0,733	0,8342		
Kompensasi	0,698	0,786	0,8463	
Kinerja	0,392	0,178	0,384	0,8491

Berdasarkan tabel diatas jelas bahwa masing-masing konstruk laten memiliki *discriminant validity* yang baik, karena masing-masing konstruk laten memiliki nilai yang tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai C.R sebesar $3,158 > 1,967$ atau $0,002$ pada nilai p maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiorentina Tandayu, William A. Areros dan Sofia A.P Sambul (2021) yang berjudul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Air Manado” dimana hasil dari penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai C.R sebesar $1,322 < 1,967$ atau terdapat $0,186$ pada nilai p maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan observasi berdasarkan kuesioner menyatakan bahwa sebagian besar karyawan masih bisa tetap mempertahankan kinerjanya meskipun tingkat kedisiplinan mereka kurang baik diperusahaan.

3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai C.R sebesar $2,986 > 1,967$ atau terdapat $0,003$ pada nilai p maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maryam Dunggio dan Rosario (2020) dengan judul “pengaruh sistem outsourcing dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000” menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat menghasilkan persamaan structural yang dapat diterima sehingga dapat menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Persamaan structural yang dihasilkan, yaitu:

$$\text{Persamaan Struktural: Kinerja Karyawan} = 0,392 \text{ Motivasi} + 0,384 \text{ Kompensasi} + 0,247$$

Adapun pengujian secara statistic terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai C.R sebesar $3,158 \geq 1,967$ atau $0,002$ pada nilai p.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai C.R sebesar $1,322 \leq 1,967$ dan nilai pada p $0,186$.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia. Kesimpulan tersebut berdasarkan nilai C.R sebesar $2,986 \geq 1,967$ atau $0,003$ pada p.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Mobe Auto Indonesia. Maka diharapkan perusahaan meningkatkan kemampuan dan kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Upaya tersebut harus diimbangi dengan motivasi yang nyata dari perusahaan seperti memberikan gaji/upah dan bonus yang tepat. Dengan motivasi yang diberikan akan lebih membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan kinerja karyawan akan lebih meningkat
2. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun perusahaan masih perlu memperhatikan kedisiplinan setiap karyawan seperti memperhatikan dan mempertegas karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang datang tidak tepat waktu maupun yang tidak disiplin kehadiran karena hal tersebut jika diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan lebih baik.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mobe Auto Indonesia. Maka pemberian kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan seharusnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Seperti adanya kenaikan gaji atau upah agar karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya, selain itu pemberian bonus kepada karyawan yang telah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Bintoro, M. T, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, S.F. & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latan, Hengky. (2013). *Model Persamaan Struktural: Teori dan Implementasi AMOS 21.0*: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Octaviani, I.R & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1).
- Rivai, Veithzal & Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sinambela, L.P & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen*. Jakarta: Luxima.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudaryo, Yoyo & Aribowo Agus. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Thamrin. (2014). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Yuningsih Erni, Harini Sri, Rifky Gusnul M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Devisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1).