

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KOMPENSASI, DAN  
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. AUSTIN ENGINEERING INDONESIA**

***THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE, COMPENSATION AND WORK  
COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. AUSTIN ENGINEERING  
INDONESIA***

**Gatot Kristianto<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, Ervin Nora Susanti<sup>3</sup>, Ajeng Handayani  
Purwaningrum<sup>4</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>5</sup>, Widyo Winarso<sup>6</sup>, Shayla Hurul Aini<sup>7</sup>, Adinda Rachel  
Nainggolan<sup>8</sup>, Mega Heriyanto<sup>9</sup>, Abdul Thalib Bon<sup>10</sup>, Nola Fibriyani Bte Salman<sup>11</sup>**

<sup>1-4,7-9</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Batam, Indonesia

<sup>6</sup>Universitas Islam 45, Indonesia

<sup>10</sup>University Tun Hussein Onn, Malaysia

<sup>11</sup>Muhammadiyah Islamic College, Singapore

\*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Di dalam era modern dan kompetisi global yang semakin kuat dan bersaing, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh motivasi, disiplin, kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Austin Engineering Indonesia sebanyak 128 orang dan dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin dengan dengan tingkat toleransi kesalahan penelitian maksimal adalah 5% sehingga di peroleh sampel sebanyak 97 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, kompensasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Motivasi; Disiplin; Kompensasi; Kompetensi Kerja

### **Abstract**

*In the modern era and increasingly strong and competitive global competition, companies are required to manage their human resources well for the company's improvement. Success in the process of achieving the company's vision, mission and goals is determined by the achievement of good performance results by employees. Performance is the level of achievement of results for the implementation of certain tasks. Meanwhile, company performance is the level of achievement of results in order to realize company goals. Company goals will be achieved if employees have high performance. The purpose of this research is to determine the influence of motivation, discipline, compensation and work competency on the performance of PT employees. Austin Engineering Indonesia. This type of research is quantitative descriptive research. The population of this research is all permanent employees of PT. Austin Engineering Indonesia as many as 128 people and with a sampling technique using the Slovin method with a maximum research error tolerance level of 5% so that a sample of 97 respondents was obtained. Data was obtained using a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. Data testing was analyzed using multiple linear regression, and hypothesis testing used the t test and F test. The research results based on partial testing showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance, discipline had a positive and significant effect on employee performance, compensation had a positive and significant effect on employee performance, and competency has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Austin Engineering Indonesia. The results of the F test simultaneously show that motivation, discipline, compensation and work competency have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Austin Engineering Indonesia.*

**Keywords:** *Employee Performance; Motivation; Discipline; Compensation; Work Competence*

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, sebuah perusahaan atau organisasi terus berusaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan strategis mereka. Salah satu pusat keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja karyawan, yang merupakan pendorong dibalik berhasilnya sebuah organisasi. Memahami kinerja karyawan menjadi pertimbangan untuk mencapai kuantitas, kualitas, efisiensi kerja dan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas pokok dengan optimal (Hajjali et al., 2022).

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan termotivasi, mereka menunjukkan tingkat keterlibatan, produktivitas, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan penurunan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Harwiki, 2016; Daud, 2020). Selain motivasi faktor yang tak kalah penting yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah penghormatan terhadap tata tertib perusahaan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkannya menyesuaikan diri dengan sukarela atas tata tertib perusahaan, sehingga ketika tata tertib atau peraturan yang ada di perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, dan pegawai memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku serta

sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Sugiarti et al., 2021).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Daud (2020), dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Paket kompensasi yang memadai dan adil dapat menarik, memotivasi, dan mempertahankan individu berbakat dalam suatu organisasi. Selain itu, sistem kompensasi yang selaras dengan kinerja dan kontribusi karyawan dapat memperkuat perilaku yang diinginkan dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Reddy, 2020).

Terakhir, kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibawa karyawan ke dalam peran mereka (Amrutha & Geetha, 2021; González-González & García-Almeida, 2021). Karyawan yang kompeten memiliki keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien. Karyawan juga membutuhkan pasokan dorongan, dukungan untuk terus tumbuh dan berkembang (Matteson et al., 2021; Mear & Werner, 2021). E.

PT Austin Engineering. PT Austin Engineering yang berlokasi di kota Batam, Indonesia adalah perancang dan produsen terkemuka body truk khusus, bucket, dan produk tambahan yang digunakan dalam industri pertambangan, serta pengangkatan alat berat. Saat ini memiliki tenaga kerja sebanyak 440 orang dan dengan produk tujuan ekspor ke Australia, Afrika, Amerika dan negara lainnya serta memenuhi kebutuhan domestik. Pertumbuhan PT Austin Engineering sendiri tentunya didukung oleh kinerja dari karyawannya. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan penentu kemajuan bisnis perusahaan. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, fenomena yang terjadi di PT. Austin Engineering Indonesia adalah masih rendahnya kinerja karyawan untuk mencapai hasil kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh Perusahaan. Untuk masalah kuantitas target produksi perbulan, karyawan bagian produksi telah diberikan target 30 unit body truk per bulan sejalan dengan program 3.0 sebagai indikator kinerja karyawan yang di buat oleh pimpinan Perusahaan. Akan tetap hasil yang di capai dalam satu tahun periode belum dapat mencapai target yang sudah di berikan.

**Tabel 1. Produksi Body Truk Juli 2022 – Juni 2023**

Bulan	Target Output	Actual of Completion	Re- Schedule Completetion	Back Lock Output	Persentase
Jul-22	30	23	7	7	76.67%
Aug-22	30	22	8	15	73.33%
Sep-22	30	24	6	21	80.00%
Oct-22	30	23	7	28	76.67%
Nov-22	30	26	4	32	86.67%
Dec-22	30	24	6	38	80.00%
Jan-23	30	27	3	41	90.00%
Feb-23	30	27	3	44	90.00%
Mar-23	30	28	2	46	93.33%
Apr-23	30	28	2	48	93.33%
May-23	30	31	-1	47	103.33%
Jun-23	30	30	0	47	100.00%
Total	360	313	47	Rata-Rata	86.94%

Sumber: Data Project and Planning Department PT. Austin Engineering Indonesia, 2023

Berdasarkan data di atas, kinerja karyawan dalam menyelesaikan target produksi yang di berikan oleh Perusahaan tidak maksimal karena tidak mencapai target yang telah di tetapkan. Hasil yang di capai hanya sebesar 86.94% dan ada kegagalan dalam mencapai target sebesar 13.06% dalam satu tahun periode.

Tabel dibawah ini menunjukkan total re-work atau pekerjaan yang harus diulang karena tidak sesuai dengan standar yang diinginkan. Dapat dilihat dari table di bulan Juli 2022 sampai dengan Juni 2023 terus terjadi peningkatan persentase re-work setiap bulannya dari seluruh departemen produksi, hingga pada Juni 2023, persentase re-work berada di titik rata-rata tertinggi yaitu 3.21%. Hal ini jauh dibawah target PT. Austin Engineering Indonesia yang berupaya untuk menargetkan persentase re-work dibawah 1%.

**Tabel 2. Total Rework Manhour Karyawan Produksi Juli 2022 – Juni 2023**

Bulan	Total Jam Kerja	Total Rework	% Rework	% Target
Jul-22	69,171	1,002	1.45%	1.00%
Aug-22	62,431	1,173	1.88%	1.00%
Sep-22	70,114	1,542	2.20%	1.00%
Oct-22	60,355	1,297	2.15%	1.00%
Nov-22	83,221	1,964	2.36%	1.00%
Dec-22	80,338	1,944	2.42%	1.00%
Jan-23	84,349	1,611	1.91%	1.00%
Feb-23	91,090	1,512	1.66%	1.00%
Mar-23	100,530	2,171	2.16%	1.00%
Apr-23	107,018	2,686	2.51%	1.00%
May-23	112,589	2,848	2.53%	1.00%
Jun-23	104,311	3,348	3.21%	1.00%

Sumber: Data Human Resources Department PT. Austin Engineering Indonesia, 2023

Untuk kehadiran karyawan di tempat kerja menurut data lebih dari 100 karyawan yang absen atau tidak hadir dengan berbagai macam alasan seperti sakit, ijin keperluan pribadi atau keluarga dan juga absen tanpa keterangan. Seperti dilihat dari tabel dibawah ini, tidak ada kecenderungan penurunan tren dalam rata-rata jumlah absensi perbulan dan bahkan mengalami peningkatan secara jumlah karyawan sejak Juli 2022 – Juni 2023.

**Tabel 3. Absensi Karyawan Periode Juli 2022 – Juni 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan Absen
Jul-22	101
Aug-22	92
Sep-22	84
Oct-22	166
Nov-22	128
Dec-22	141
Jan-23	119
Feb-23	146
Mar-23	109

Apr-23	185
May-23	153
Jun-23	140

Sumber: Data *Human Resources Department* PT. Austin Engineering Indonesia, 2023

**Tabel 4. Jam Kerja dan Lembur Periode Juli 2022 – Juni 2023**

Bulan	Normal Jam		Total Jam Kerja	Persentase Jam Lembur
	Kerja	Jam Lembur		
Jul-22	56,029	13,142	69,171	19%
Aug-22	50,569	11,862	62,431	19%
Sep-22	55,390	14,724	70,114	21%
Oct-22	48,888	11,467	60,355	19%
Nov-22	61,584	21,637	83,221	26%
Dec-22	60,253	20,085	80,338	25%
Jan-23	61,575	22,774	84,349	27%
Feb-23	65,585	25,505	91,090	28%
Mar-23	70,371	30,159	100,530	30%
Apr-23	72,772	34,246	107,018	32%
May-23	72,057	40,532	112,589	36%
Jun-23	67,802	36,509	104,311	35%
			Rata-Rata	26%

Sumber: *Data Human Resources Department* PT. Austin Engineering Indonesia, 2023

Berdasarkan data sesuai tabel 4, dapat di baca bahwa jam lembur karyawan mengalami kenaikan setiap bulan walaupun banyak karyawan yang secara peraturan tidak di perbolehkan untuk mendapatkan lembur. Dengan tujuan untuk mencapai target yang sudah di ditetapkan, strategi yang di ambil adalah dengan memberikan pengecualian untuk masalah absensi karyawan dalam masalah lembur agar karyawan dapat mendapatkan tambahan jam kerja untuk mencapai target yang ditetapkan setiap bulan. Rata-Rata jam lembur dibandingkan dengan jam kerja normal per bulan adalah di angka 26%.

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Masran dan Mu'ah (2015), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi/perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan seorang pegawai sebagai suatu prestasi sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan dan periode tertentu. Kinerja merupakan salah satu ukuran efektivitas atau pencapaian tujuan organisasi. Dalam mengukur kinerja seorang karyawan atau manajer diperlukan standar pengukuran untuk penerapan standar diperlukan untuk mengetahui kinerja karyawan tersebut apakah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, serta melihat besarnya penyimpangan kinerja, dengan membandingkan hasil pekerjaan yang sebenarnya seperti yang diharapkan (Arif et al., 2019).

Salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja dapat disebut sebagai kinerja pekerjaan aktual atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai syarat-syarat tertentu yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standards).

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Padave et al., 2021), motivasi adalah keinginan untuk mencapai sesuatu untuk mencapai kepuasan dan kinerja. Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atau sesuatu yang menjadi landasan atau penyebab dari tindakan seseorang. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang kuat yang mendorong seseorang untuk bekerja. Selanjutnya, penerapan teori motivasi dikenal sebagai metode terkini, yang didominasi oleh tiga jenis motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan.

Menurut (Latief et al., 2018), jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal begitu pula sebaliknya. Jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka tidak akan ada hal baru yang dapat dilakukannya untuk mencapai target perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu pegawai akan bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan penjelasan teori di atas, motivasi kerja merupakan upaya mendorong diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan segala keahlian yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik dalam (Sartika & Astuti, 2018) bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hamali, 2018) mengemukakan bahwa “disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari

pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) mendefinisikan bahwa “kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi atau perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

### **Kompensasi Kerja**

Menurut Arif et al., (2019), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar.

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi merupakan komponen penting dari keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Kompetensi berasal dari kata “competent” artinya mampu menyamai kata “ability”. Kemampuan ini mengacu pada kemampuan individu untuk berperilaku dan bertindak dengan cara yang membantu mereka mencapai tujuannya (Amrutha & Geetha, 2021; González-González & García-Almeida, 2021). Teori kerja, teori dinamika, teori orientasi kualitas, teori penyelesaian masalah, teori tim, teori independen, teori penciptaan, teori kemampuan terintegrasi, teori aset, dan teori jendela adalah beberapa pandangan yang digunakan untuk memahami konsep kompetensi individu dalam manajemen SDM.

Menurut Silalahi et al., (2018), Kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan proses dalam manajemen ada tiga, yaitu kompetensi teknis, kompetensi sosial dan kompetensi konseptual. Kompetensi teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Sedangkan kompetensi yang bersifat sosial adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Terakhir, kompetensi konseptual, adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami unsur-unsur tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan deskriptif. Jenis penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui berbagai teknik seperti survei,

kuesioner, wawancara, observasi, atau catatan dan dokumen yang ada. Data yang dikumpulkan kemudian disusun, diringkas, dan dianalisis menggunakan metode statistik atau analisis kualitatif untuk mengidentifikasi tren, pola, atau hubungan antar variabel.

Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah 128 karyawan tetap PT Austin Engineering Indonesia. Dengan populasi karyawan tetap di PT Austin Engineering Indonesia sebanyak 128 orang, Maka untuk pengambilan jumlah sampel menggunakan Teknik Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan penelitian maksimal adalah 5%. Pendekatan pengambilan sampel berdasarkan Slovin dapat dirumuskan:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = sampel minimum

N – sampel populasi

e = persentase batas toleransi (margin of error)

$$n = \frac{128}{1 + 128 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{128}{1 + 128(0.0025)}$$

$$n = 96.97$$

Maka berdasarkan rumus Slovin tersebut diperoleh sampel sebanyak 96.97 dan dibulatkan menjadi 97 orang responden.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah jenis statistik yang fokus kepada pengolahan data sampel sehingga bisa mengambil keputusan atau kesimpulan pada populasi. Tujuan dari penggunaan statistik inferensial adalah untuk menduga nilai populasi. Dengan adanya penggunaan metode ini, tentu kita mengharapkan hasil pengukuran yang akurat dan tepat dan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya. penggunaan statistik inferensial adalah pengambilan sampel, pemilihan analisis, dan pengambilan keputusan untuk keseluruhan populasi. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 25.0

### **Hasil Penelitian**

Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen penelitian. Kuisisioner atau instrumen penelitian dikatakan valid untuk penelitian ini jika memiliki nilai validitas. Untuk identifikasi nilai kuisisioner berdasarkan perhitungan di atas adalah:

1. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . maka butir instrument tersebut valid.
2. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrument tersebut tidak valid

Adapun hasil perhitungan uji kevalidan menggunakan bantuan SPSS 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel (N-2 = 97 - 2)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.881	0.199	Valid
	X1.2	0.722	0.199	Valid
	X1.3	0.683	0.199	Valid
	X1.4	0.883	0.199	Valid
	X1.5	0.864	0.199	Valid
	X1.6	0.847	0.199	Valid
	X1.7	0.887	0.199	Valid
	X1.8	0.838	0.199	Valid
	X1.9	0.638	0.199	Valid
	X1.10	0.729	0.199	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.944	0.199	Valid
	X2.2	0.790	0.199	Valid
	X2.3	0.913	0.199	Valid
	X2.4	0.915	0.199	Valid
	X2.5	0.922	0.199	Valid
	X2.6	0.677	0.199	Valid
Kompensasi Kerja (X3)	X3.1	0.952	0.199	Valid
	X3.2	0.713	0.199	Valid
	X3.3	0.952	0.199	Valid
	X3.4	0.903	0.199	Valid
	X3.5	0.943	0.199	Valid
	X3.6	0.861	0.199	Valid
Kompetensi Kerja (X4)	X4.1	0.937	0.199	Valid
	X4.2	0.841	0.199	Valid
	X4.3	0.896	0.199	Valid
	X4.4	0.928	0.199	Valid
	X4.5	0.945	0.199	Valid
	X4.6	0.622	0.199	Valid
	X4.7	0.913	0.199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.928	0.199	Valid
	Y1.2	0.801	0.199	Valid
	Y1.3	0.925	0.199	Valid
	Y1.4	0.883	0.199	Valid
	Y1.5	0.886	0.199	Valid
	Y1.6	0.640	0.199	Valid
	Y1.7	0.908	0.199	Valid
	Y1.8	0.928	0.199	Valid
	Y1.9	0.882	0.199	Valid
	Y1.10	0.618	0.199	Valid

Sumber: Data Olah. 2023

Berdasarkan tabel 5. terkait uji validitas pada setiap variabel diatas. menjelaskan bahwa nilai  $r$  tabel =  $n - 2$  ( $97 - 2$ ) = 95. pada taraf signifikansi 5 (0.05) yaitu 0.199. Berdasarkan nilai  $r$  hitung yang dihasilkan seluruh pertanyaan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0.921	0.60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0.902		Reliabel
3.	Kompensasi Kerja (X3)	0.919		Reliabel
4.	Kompetensi Kerja (X4)	0.931		Reliabel
5.	Kinerja Karyawan (Y)	0.945		Reliabel

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 6 terkait hasil uji reliabilitas. bahwa nilai reliabilitas  $> 0.60$  yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 7. Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean .0000000
	Std. Deviation 2.21750078
Most Extreme Differences	Absolute .076
	Positive .064
	Negative -.076
Test Statistic	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)	.194 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data Diolah. 2023

Berdasarkan Tabel 7. hasil *output* SPSS terkait hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0.194. dapat dikatakan bahwa nilai asymp.sig 0.194  $> 0.05$ . Maka penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12.208	3.537		-3.452	.001		
	Motivasi Kerja	.153	.057	.138	2.704	.008	.855	1.170
	Disiplin Kerja	.410	.107	.224	3.836	.000	.648	1.543
	Kompensasi Kerja	.884	.115	.505	7.687	.000	.511	1.957
	Kompetensi Kerja	.515	.084	.346	6.098	.000	.686	1.457

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada Tabel 8. menunjukkan nilai VIF untuk variabel bebas yakni variabel Motivasi Kerja sebesar 1.170. variabel Disiplin Kerja sebesar 1.543. variabel Kompensasi Kerja sebesar 1.957. dan variabel Kompetensi Kerja sebesar 1.457. Nilai *tolerance* untuk setiap variabel yakni variabel Motivasi Kerja sebesar 0.855. variabel Disiplin Kerja sebesar 0.648. variabel Kompensasi Kerja sebesar 0.511. dan variabel Kompetensi Kerja sebesar 0.686 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas.

**Tabel 9. Hasil Uji Glejser**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.164	2.333		-.499	.619
	Motivasi Kerja	.009	.037	.028	.247	.806
	Disiplin Kerja	.036	.070	.065	.505	.615
	Kompensasi Kerja	-.001	.076	-.001	-.008	.994
	Kompetensi Kerja	.053	.056	.119	.958	.340

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Diolah. 2023

Hasil Olahan data pada Tabel 9 menunjukkan nilai probabilitas atau taraf signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar  $0.806 > 0.05$ . variabel Disiplin Kerja sebesar  $0.615 > 0.05$ . variabel Kompensasi Kerja sebesar  $0.994 > 0.05$ . variabel Kompetensi Kerja sebesar  $0.340 > 0.05$ . dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 10. Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-12.208	3.537		-3.452	.001
	Motivasi Kerja	.153	.057	.138	2.704	.008
	Disiplin Kerja	.410	.107	.224	3.836	.000
	Kompensasi Kerja	.884	.115	.505	7.687	.000
	Kompetensi Kerja	.515	.084	.346	6.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah. 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel. 10 diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = - 12.208 + 0.153X_1 + 0.410X_2 + 0.884X_3 + 0.515X_4 + e$$

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> : Kompensasi Kerja

X<sub>4</sub> : Kompetensi Kerja

e : Error

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diterapkan sebagai berikut:

- 1) Koefisien konstanta bernilai -12.208 artinya jika perusahaan PT. Austin *Engineering* Indonesia tidak mempertimbangkan Motivasi Kerja. Disiplin Kerja. Kompensasi Kerja dan Kompetensi Kerja sebagai variabel bebas tidak berpengaruh. maka nilai hasil kinerja karyawan sebesar -12.208.
- 2) Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai 0.153 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_1$  sebesar 1. maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.153.
- 3) Variabel Disiplin Kerja nilai 0.410 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_2$  sebesar 1. maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.410.
- 4) Variabel Kompensasi Kerja mempunyai nilai 0.884 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_3$  sebesar 1. maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.884.
- 5) Variabel Kompetensi Kerja mempunyai nilai 0.515 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan  $X_4$  sebesar 1. maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.515.

**Tabel 11. Hasil Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-12.208	3.537		-3.452	.001
	Motivasi Kerja	.153	.057	.138	2.704	.008
	Disiplin Kerja	.410	.107	.224	3.836	.000
	Kompensasi Kerja	.884	.115	.505	7.687	.000
	Kompetensi Kerja	.515	.084	.346	6.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah. 2023

1. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.704 > 1.661 t_{tabel}$ . dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ . maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{\alpha} 1$  diterima. artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.789 > 1.661 t_{tabel}$ . dengan nilai signifikansi  $0.008 < 0.05$ . maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{\alpha}2$ . diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kompensasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7.687 > 1.661 t_{tabel}$ . dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{\alpha}3$ . diterima artinya Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Kompetensi Kerja ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6.098 > 1.661 t_{tabel}$ . dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . maka  $H_04$  ditolak dan  $H_{\alpha}4$ . diterima. artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Secara parsial variabel Kompensasi Kerja ( $X_4$ ) merupakan variabel bebas secara parsial yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja. Disiplin Kerja. Kompensasi Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Austin *Engineering* Indonesia.

**Tabel 12 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1850.062	4	462.515	90.140	.000 <sup>b</sup>
	Residual	472.062	92	5.131		
	Total	2322.124	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah. 2023

Berdasarkan tabel 12 tentang hasil Uji F, dapat diketahui bahwa hasil uji f hitung sebesar 90.140, sedangkan f tabel adalah sebesar 2.470 diperoleh dari tabel presentasi distribusi F untuk probabilitas 0.05. Oleh karena f hitung > f tabel ( $90.140 > 2.471$ ), dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi Kerja (X3), dan Kompetensi Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.

**Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.788	2.26519	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah. 2023

Berdasarkan Tabel.13, koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.788, artinya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi Kerja (X3), dan Kompetensi Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78.8 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 21.2 dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi Kerja (X3), dan Kompetensi Kerja (X4) secara bersama-sama memberikan pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.704 > 1.661 t_{tabel}$ , dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian secara uji parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Austin Engineering Indonesia. Hal ini karena motivasi kerja mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan lebih baik, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Seo et al., 2020), bahwa dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan pimpinan harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dengan selalu memberikan motivasi karyawan akan merasa terdorong dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih berkualitas dan tentunya kinerja karyawan akan

meningkat. untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka motivasi kerja merupakan salah satu hal yang harus terus dilakukan oleh pimpinan perusahaan/organisasi/instansi dalam hal ini PT. Telkom Kota Tomohon, dengan selalu memberikan motivasi karyawan akan selalu merasakan kenyamanan dalam bekerja serta selalu mendapatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal inilah yang akan mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.789 > 1.661 t_{tabel}$ . dengan nilai signifikansi  $0.008 < 0.05$ . maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$ . diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian secara uji parsial variable disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Austin Engineering Indonesia. Hal ini karena motivasi mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan lebih baik.

Hasil dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Aulia & Trianasari, 2021), bahwa pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangat erat, jika kedisiplinan seorang karyawan baik, maka akan berakibat kinerjanya semakin baik pula. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

### **Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, Variabel Kompensasi Kerja (X3) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7.687 > 1.661 t_{tabel}$ . dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$ . diterima artinya kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. Hal ini disebabkan kompensasi kerja yang baik akan berpengaruh positif pada hasil kinerja karyawan.

Hasil dari variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Heriyanto, 2020), bahwa Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dipenuhi maka karyawan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus, meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, Variabel Kompetensi Kerja (X4) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6.098 > 1.661 t_{tabel}$ . dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$ . Diterima, artinya variable kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austin Engineering Indonesia. Hal ini disebabkan dengan kompetensi yang baik dan sesuai maka karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung dengan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan.

Hasil dari variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Surtiani et al., 2022), bahwa Pegawai yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan cenderung berpegang teguh pada pekerjaan itu dan berkinerja baik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisnawati & Bagia, 2021), bahwa bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan. Walaupun karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal. Selain, pengetahuan dan keterampilan, karyawan juga harus mempunyai sikap kejujuran dan integritas dalam bekerja maupun sikap sosialnya terhadap rekan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja. Disiplin Kerja. Kompensasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel Motivasi Kerja. Disiplin Kerja. Kompensasi Kerja dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji  $f$  hitung sebesar 90.140. sedangkan  $f$  tabel adalah sebesar 2.470 diperoleh dari tabel presentasi distribusi  $F$  untuk probabilitas 0.05 (5). Oleh karena  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $90.140 > 2.471$ ). dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1). Disiplin Kerja (X2). Kompensasi Kerja (X3). dan Kompetensi Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. Hal ini disebabkan karena Motivasi Kerja. Disiplin Kerja. Kompensasi Kerja dan Kompetensi Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga Perusahaan dapat mencapai tujuan yang di rencanakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Sugiono, Efendi, dan Al-Afgani (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berdampak positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara; motivasi kerja terbukti berdampak positif terhadap kinerja melalui kepuasan dengan pekerjaan mereka; kompensasi terbukti berdampak positif terhadap kinerja melalui kepuasan dengan pekerjaan mereka; dan kompetensi terbukti berdampak positif terhadap kinerja melalui kepuasan dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dikemukakan oleh Nurhaedah, Mardjuni, Saleh (2018). Pengaruh Kompetensi kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: a) Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, b)

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disiplin kerja. motivasi kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini dengan judul pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Austin Engineering Indonesia. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.
3. Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.
4. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.
5. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia.

### **REFERENSI**

- Amir MT. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Bukit B, Malusa T, Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Busro M. 2018. *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahaya, 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Usnad*.
- Doni, 2018. Peran Pemimpin dalam pencapaian kinerja Pegawai. *Jurnal Administerasi Publik 2* (4) 603-607.
- Eko Widodo. 2015 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Gilang, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat) *Jurnal Bisnis* 11 (2)
- Hajar. S, 2018. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat, *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, Nomor 1, Januari 2018, ISSN 2303-0199. Pp 46-57.
- Hasibuan M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.

- Komparang, 2015. Pengaruh Motivation terhadap prestasi kerja Karyawan studi pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administerasi Bisnis*. 3 (11) 1-7
- Mangkunegara A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Masran, Mua'h. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masran, Mua'h. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Prawirosentono S, Primasari D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja dan Motivasi Karyawan)*. Yogyakarta: BPF.
- Perda No.7 (2015) Tentang Kedudukan Susunan Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karimun.
- Priyono, Marnis, Auzar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.

- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Ratnasari SL, Hartati Y. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Solong A, editor. 2017. *Pengembangan Jati Diri dan Motivasi Kerja Aparatur melalui Komitmen dan Budaya Organisasi*. Ed ke-1 Yogyakarta: Deepublish (Group CV. Budi Utama).
- Suherman, A. 2017. Peranan Kinerja Yang Dipengaruhi Trust, Kultur Organisasi dan Kepemimpinan Transformational Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*. Vol. 6 Edisi 11, Okt, 2017. ISSN 20886969.
- Suriansyah, 2015. Pengaruh Motivasi Etos kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vo.1, No.1 Hlm. 104-113.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.

- Tjahjono, 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi dan kinerja Pegawai pada satuan polisi Pamong Praja Kota Surabaya. *Business and Finance Jurnal* 2 (1).
- Wibowo (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A De. Rozarie.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiana ME. 2015. *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yulianti, 2016. Pengaruh Etos Kerja Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada dinas perumahan dan penata ruang Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Kotologis*. Vol. 4 No. 8.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.