

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN
LELANG (KPKNL) SURAKARTA**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Adi Prabawa
NIM : 2023515365
Prodi : Manajemen

**UNIVERSITAS DHARMA AUB
SURAKARTA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI

Nama : Adi Prabawa

NIM : 2023515365

Jurusan/ Prodi : Manajemen

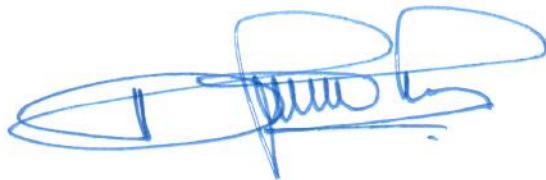
**Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan
Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta**

Nama Pembimbing : Ambar Wariati, S.H., M.M., M.H.

Surakarta, Agustus 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Denny Mahendra, S.E., M.M.

Pembimbing



Ambar Wariati, S.H., M.M., M.H.

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) SURAKARTA

"THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) SURAKARTA"

Adi Prabawa (1)

Ambar Wariati (2)

Manajemen, Universitas Dharma AUB Surakarta

adi.prabawa@kemenkeu.go.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 44 pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di KPKNL Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan, KPKNL Surakarta.

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, work discipline, and motivation on employee performance at the Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta. The independent variables in this research are compensation, work discipline, and motivation, while the dependent variable is employee performance. This study employs a quantitative approach using a survey method and multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 44 employees with the status of Civil Servants (ASN) at KPKNL Surakarta. The results indicate that compensation, work discipline, and motivation have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: compensation, work discipline, motivation, employee performance, KPKNL Surakarta.

Pendahuluan

Dalam dunia organisasi, kinerja karyawan memainkan peran krusial dalam keberhasilan suatu institusi. Hal ini berlaku baik pada sektor swasta maupun pemerintahan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta, yang memiliki tugas penting dalam pengelolaan

kekayaan negara, lelang, serta pengurusan piutang negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan KPKNL Surakarta.

Latar Belakang

Kinerja pegawai di KPKNL Surakarta seringkali dipengaruhi oleh ketidaksesuaian

antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima, kurangnya insentif yang merata, serta rendahnya tingkat disiplin kerja dan motivasi yang mendorong hasil kerja maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di KPKNL Surakarta.

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, secara langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Berdasarkan pendapat T. Hani Handoko (2014) dan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu

guna mencapai tujuan, serta kondisi yang mempengaruhi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi merujuk pada kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, seperti memberikan layanan yang berkualitas, meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, serta memenuhi kebutuhan masyarakat dengan baik (Wardhana, Aditya, et al, 2022).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 44 karyawan KPKNL Surakarta yang berstatus ASN. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 44 pegawai KPKNL Surakarta yang terdiri dari berbagai usia, jabatan, dan masa kerja. Mayoritas responden berusia 30-49 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun, yang mencerminkan tingkat pengalaman yang tinggi.

Hasil Penelitian

Analisis Data

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Uji F juga menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Pembahasan

Kompensasi

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menemukan bahwa ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja masih menjadi salah satu masalah utama yang memengaruhi kinerja di KPKNL Surakarta.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih teratur, efisien, dan produktif. Penelitian ini menegaskan bahwa kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan.

Motivasi

Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, menunjukkan inisiatif, dan berkontribusi lebih pada

organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang rendah menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja karyawan di KPKNL Surakarta.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPKNL Surakarta, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, manajemen di KPKNL Surakarta perlu memperbaiki sistem kompensasi, meningkatkan kedisiplinan kerja, serta menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Referensi

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Aditya Wardhana, S.E., M.Si., M.M. (2024). *Teori Organisasi Di Era Digital*. Purbalingga: Eureka Media Aksara