

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

**PROPOSAL SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Adi Prabawa  
NIM : 2023515365  
Prodi : Manajemen**

**UNIVERSITAS DHARMA AUB  
SURAKARTA  
2025**

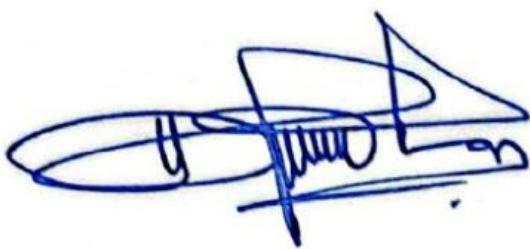
## LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

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, 18 Juni 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi



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

Pembimbing



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

## A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia organisasi, baik yang bergerak di sektor swasta maupun pemerintahan, kinerja karyawan merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah institusi. Organisasi yang mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawainya akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan visinya. Kinerja yang optimal dari para karyawan akan mencerminkan efektivitas sistem manajemen organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam manajemen modern, termasuk di sektor publik.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta merupakan salah satu instansi vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. KPKNL memiliki tugas penting dalam pengelolaan kekayaan negara, pelaksanaan lelang, pengurusan piutang negara, dan pengelolaan barang milik negara (BMN). Dalam menjalankan fungsinya, karyawan KPKNL diharapkan memiliki integritas, profesionalisme, dan efisiensi kerja yang tinggi. Namun, dalam praktiknya, seringkali terdapat berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja aparatur, baik yang bersumber dari faktor internal organisasi maupun eksternal.

Pemilihan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada KPKNL Surakarta" dilatarbelakangi oleh keprihatinan terhadap munculnya sejumlah fenomena yang mengindikasikan perlunya evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pengamatan awal dari laporan kinerja dan masukan dari pihak internal, terdapat beberapa permasalahan yang relevan. Misalnya, ditemukan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima pegawai, ketidakmerataan dalam pemberian insentif, serta kurangnya kejelasan dalam indikator penilaian kinerja. Selain itu, fluktuasi tingkat kehadiran pegawai dan keterlambatan penyelesaian tugas juga menunjukkan bahwa aspek disiplin kerja masih perlu ditingkatkan.

Di sisi lain, motivasi kerja pegawai juga menjadi perhatian penting. Motivasi yang rendah dapat ditunjukkan dari kurangnya partisipasi dalam program pengembangan diri, minimnya inisiatif untuk menyelesaikan tugas secara proaktif, serta lemahnya semangat dalam bekerja sama secara tim. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya penghargaan non-finansial, terbatasnya kesempatan promosi, atau bahkan kondisi kerja yang monoton. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan adanya masalah nyata yang berkaitan erat dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kompensasi merupakan salah satu elemen kunci dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk uang maupun non-uang sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi yang kompetitif dan adil tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat menstimulasi peningkatan kinerja secara signifikan. Di KPKNL Surakarta, efektivitas sistem kompensasi menjadi hal yang perlu

ditelaah lebih dalam, mengingat pentingnya peran tersebut dalam menjaga semangat dan loyalitas pegawai.

Disiplin kerja, sebagai cerminan dari kepatuhan terhadap aturan dan etika kerja, juga memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan tugas-tugas organisasi. Disiplin yang tinggi akan mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif, efisiensi waktu, dan kepercayaan dari atasan maupun publik. Kurangnya disiplin dapat berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas, ketidaktertiban administrasi, dan hambatan dalam pelayanan publik.

Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi penggerak utama seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja melebihi standar minimum yang ditetapkan, menunjukkan kreativitas, serta memiliki komitmen terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal. Dalam konteks KPKNL Surakarta, penting untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi pegawai saat ini dan bagaimana pengaruhnya terhadap performa kerja mereka.

Dengan mempertimbangkan pentingnya ketiga variabel tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan KPKNL Surakarta dalam menyusun kebijakan pengelolaan pegawai yang lebih efektif dan efisien.

Secara teoritis, hasil penelitian ini juga dapat memperkaya referensi akademik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor publik. Sedangkan secara praktis, temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial, khususnya dalam perbaikan sistem kompensasi, penegakan disiplin kerja, serta upaya peningkatan motivasi kerja pegawai. Dengan pendekatan ilmiah ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang aplikatif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas di lingkungan KPKNL Surakarta.

### **C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah**

#### 1. Rumusan Masalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPKNL Surakarta?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPKNL Surakarta?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPKNL Surakarta?
- d. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPKNL Surakarta?

#### 2. Batasan Masalah:

Penelitian ini dibatasi pada tiga variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (sebagai variabel terikat) karyawan KPKNL Surakarta pada tahun 2025.

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian:
  - a. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - c. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - d. Untuk mengetahui kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Penelitian:
  - a. Sebagai kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
  - b. Sebagai masukan bagi manajemen KPKNL dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi dan alur penelitian. Sistematika penulisan terdiri atas lima bab, sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## 2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian.

## 3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

## 4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian, analisis data, serta pembahasan yang dikaitkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu.

## 5. BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil temuan, dan keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

## **F. Landasan Teori**

### **1. Kompensasi (X1)**

#### **a. Pengertian 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. Menurut Handoko (2014), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Keduanya menekankan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa atas kontribusi atau pekerjaan yang diberikan oleh karyawan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya, dan dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa, baik berupa uang, barang, atau fasilitas, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan.

#### **b. Faktor-faktor Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

##### **1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja;**

Jika permintaan akan tenaga kerja tinggi tetapi pasokan terbatas, kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan akan

cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, jika pasokan tenaga kerja lebih banyak daripada permintaan, kompensasi bisa lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan;

Perusahaan harus mempertimbangkan kemampuan finansialnya untuk memberikan kompensasi yang adil dan sesuai. Selain itu, kesediaan perusahaan dalam memberikan kompensasi juga akan sangat dipengaruhi oleh tujuan dan kebijakan perusahaan itu sendiri.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan;

Serikat buruh atau organisasi karyawan berperan dalam memperjuangkan hak-hak karyawan, termasuk kompensasi yang layak. Organisasi ini bisa bernegosiasi dengan perusahaan mengenai besaran gaji dan tunjangan.

4) Posisi jabatan;

Kompensasi biasanya bervariasi tergantung pada tingkat jabatan dalam perusahaan. Semakin tinggi posisi jabatan, semakin besar pula kompensasi yang diterima, karena tanggung jawab dan beban kerja yang lebih besar.

5) Kondisi perekonomian nasional;

Inflasi, tingkat pengangguran, dan kondisi ekonomi lainnya dapat mempengaruhi tingkat kompensasi yang ditawarkan. Misalnya, dalam kondisi ekonomi yang baik, perusahaan mungkin lebih mampu memberikan kompensasi lebih tinggi.

6) Produktifitas dan kinerja karyawan;

Kinerja individu karyawan berhubungan langsung dengan kompensasi. Karyawan yang menunjukkan hasil kerja yang lebih baik atau lebih produktif biasanya akan memperoleh kompensasi lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan.

7) Jenis dan sifat pekerjaan;

Kompensasi juga dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan dengan risiko tinggi atau pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus biasanya akan diberikan kompensasi lebih besar.

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi atau lebih banyak pengalaman kerja biasanya berhak mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi karena keterampilan dan pengetahuan mereka yang lebih luas.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. 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 di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu tidak hanya upah dan gaji, tetapi juga berbagai bentuk tambahan lainnya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yaitu berupa insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2. Disiplin Kerja (X2)

a. Pengertian 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.

Menurut (Hamali, 2016) disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian disiplin dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menaati peraturan dan prosedur yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin ini mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Semakin tinggi kedisiplinan, semakin baik pula kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai, karena karyawan bekerja dengan penuh kesadaran dan kemampuan untuk mengoptimalkan tenaga dan pikirannya demi mencapai tujuan organisasi.

#### b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengejarkannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.

## 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

## 3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

## 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

#### 5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6) Sanksi/Hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya hukum yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

#### 7) Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas dalam menegakan kedisiplinan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Tercapainnya hubungan kerja yang baik, mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh faktor internal (tujuan, kemampuan, dan hubungan kemanusiaan) serta faktor eksternal (teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, dan

ketegasan). Semua faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung disiplin tinggi di kalangan karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016: 356) Indikator Disiplin Kerja sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemungkinan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Lateiner (2010:72), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

### 1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketataan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

### 2) Disiplin Peraturan dan Berpakaian

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketataan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

### 3) Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai

Skripsi ini menggunakan kedua indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Sinambela (2016:356) dan Lateiner (2010:72), yaitu frekuensi kehadiran, ketataan pada standar dan peraturan kerja, etika kerja, serta disiplin waktu, peraturan, dan

tanggung jawab kerja sebagai acuan utama dalam menganalisis tingkat kedisiplinan pegawai.

### 3. Motivasi (X3)

#### a. Pengertian Motivasi

Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2014).

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2016).

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. Motivasi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dengan mengarahkan perilaku mereka dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### b. Faktor-faktor Motivasi

Dalam Suwatno dan Priansa (2011) menurut teori Maslow, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ada lima, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik;
- 2) Kebutuhan rasa aman, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan;
- 3) Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai;
- 4) Kebutuhan akan harga diri, misalnya Pengakuan, dihormati, dan dihargai;
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat.

Dalam Subhan Akbar Abbas (2023) menurut (Khanady et.al, 2021) motivasi timbul dari dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keinginan, keinginan tersebut beragam, diantaranya keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dan keinginan untuk mendapatkan kekuasaan. Sementara itu faktor eksternal dapat berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan akan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang dimiliki, serta peraturan yang fleksibel yang

memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan gagasan dalam perusahaan tersebut.

Kedua pendapat tersebut memiliki poin yang sangat relevan. Teori Maslow memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana kebutuhan-kebutuhan dasar manusia perlu dipenuhi sebelum seseorang dapat merasa termotivasi untuk mencapai tujuan lebih tinggi. Di sisi lain, teori yang dibahas oleh Abbas lebih memperhatikan faktor-faktor kontemporer yang lebih langsung dan terukur dalam dunia kerja saat ini, seperti kompensasi, pengakuan, dan fleksibilitas.

Secara keseluruhan, bahwa faktor-faktor motivasi harus dilihat secara menyeluruh. Motivasi karyawan akan lebih efektif jika kedua faktor ini saling mendukung. Sebagai contoh, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan dasar karyawan (fisiologis dan rasa aman) sambil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kedua pendekatan ini dapat diterapkan bersama untuk menciptakan motivasi yang lebih kuat dan berkelanjutan di tempat kerja.

### c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) yang dikutip oleh Adeina Sri Nining (2023) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebaginya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

Indikator motivasi kerja menurut Juniar Sawitri (2022) indikator dari motivasi kerja adalah :

1) Tanggung Jawab,

- 2) Prestasi Kerja,
- 3) Peluang Untuk Maju,
- 4) Pengakuan Atas Kinerja,
- 5) Pekerjaan Yang Menantang.

Kedua pendapat ini saling melengkapi dalam membangun gambaran yang lebih holistik tentang motivasi kerja. Hasibuan (2019) berfokus pada kebutuhan dasar (fisik dan rasa aman) yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum karyawan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan lebih tinggi, seperti penghargaan dan pengembangan diri. Sementara itu, Sawitri (2022) menyoroti faktor-faktor yang lebih terkait dengan perilaku dan kepuasan intrinsik karyawan, seperti tanggung jawab, prestasi, dan kesempatan untuk berkembang.

Bersama-sama, kedua pendapat ini mengajukan bahwa motivasi kerja yang efektif memerlukan pemenuhan kebutuhan fisik dasar terlebih dahulu, diikuti dengan pemberian kesempatan untuk pengakuan, pengembangan, serta tantangan yang memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

#### 4. Kinerja (Y1)

##### a. Pengertian Kinerja

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).

McEvoy dan Cascio dalam Suliman (2001) mendefinisikan kinerja sebagai *an accomplishment of assigned task*. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, McEvoy dan Cascio selanjutnya menyatakan bahwa definisi kinerja seharusnya memasukkan deskripsi mengenai apa yang diharapkan dari pegawai serta orientasi berkelanjutan terhadap efektivitas kinerja.

Dari kedua pendapat tersebut, kinerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan organisasi atau individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam konteks organisasi secara keseluruhan maupun dalam tugas-tugas yang diemban oleh individu.

#### b. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian 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 yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.

- 7) Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Aditya Wardhana (2023) mengutip beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja organisasi antara lain (Wardhana, Aditya, et al, 2022; Supriyanto, Sulisty, and Widodo, 2021; Ardi, Sunaryo, and Asmara, 2020; Faisal, Suhendra, and Rizky, 2020; Harahap, Siregar, and Pohan, 2020; Kim, and Kim, 2020; Nurdin, and Muis, 2020; Nuryaman, and Trinugroho, 2020; Kurniawan, Utomo, and Laksito, 2019; Lee, Park, and Park, 2019; Röling, and Van der Voet, 2019; Sujarwoto, and Tampubolon, 2019; Akintoye, and Adeyemi, 2018; Ali, Mohd, and Abdullah, 2018; Musa, and Yusuf, 2018; Sánchez-García, Martínez-Fuentes, and García-Sánchez, 2018):

- 1) Kualitas kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Kepemimpinan yang baik dan visioner dapat memberikan arahan, motivasi dan inspirasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, memperkuat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, membentuk budaya kerja yang positif, dan meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang memiliki karyawan yang kompeten, terampil, dan berpengalaman dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, serta memberikan layanan yang lebih baik.

- 3) Sistem manajemen yang baik. Organisasi yang memiliki sistem manajemen yang baik dan transparan dapat membantu menghindari korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta meningkatkan akuntabilitas dan kredibilitas organisasi di mata masyarakat.
- 4) Penggunaan teknologi informasi yang tepat dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, meningkatkan aksesibilitas layanan, serta membantu organisasi dalam mengumpulkan dan menganalisis data.
- 5) Ketersediaan anggaran dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Anggaran yang cukup dan memadai dapat meningkatkan kualitas layanan dan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja organisasi.
- 6) Regulasi dan kebijakan yang jelas dan tepat dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugasnya.
- 7) Lingkungan politik yang stabil dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan politik yang kondusif dapat memberikan dukungan dan memperkuat kinerja organisasi.
- 8) Kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan bekerja lebih produktif.
- 9) Tekanan dan Partisipasi Masyarakat. Tekanan dari masyarakat juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Ketika masyarakat menuntut kualitas layanan yang lebih baik, maka organisasi akan

berusaha meningkatkan kinerjanya. Partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dapat mempengaruhi kinerja organisasi untuk memahami kebutuhan dan harapan masyarakat dan memberikan layanan yang lebih baik.

- 10) Infrastruktur. Infrastruktur yang memadai dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Infrastruktur yang baik dan memadai dapat membantu organisasi untuk memberikan layanan yang berkualitas dan efisien.
- 11) Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif, motivasi yang tinggi, dan merasa terlibat dalam organisasi.
- 12) Rencana strategis yang jelas dan terukur dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Rencana strategis yang baik dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan efisien.
- 13) Pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Insentif yang baik dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan efisien.
- 14) Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu organisasi untuk memberikan layanan yang lebih baik.

15) Keterbukaan informasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Keterbukaan informasi dapat membantu meningkatkan akuntabilitas organisasi dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap organisasi.

16) Stabilitas organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Organisasi yang stabil cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap organisasi.

17) Kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Kualitas layanan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seperti tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat terlepas dari peran penting kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai menjadi salah satu pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal, karena penghargaan materi dan fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan kepuasan serta loyalitas. Di sisi lain, motivasi yang baik, baik dari faktor internal seperti kebutuhan aktualisasi diri maupun dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung, akan membangkitkan semangat dan komitmen karyawan dalam mencapai target. Sementara itu, disiplin kerja memastikan bahwa setiap individu mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan bertanggung jawab pada tugasnya, sehingga mendorong

terciptanya produktivitas dan efisiensi kerja yang tinggi. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut saling berkaitan erat dalam membentuk kinerja yang optimal, yang menjadi fokus utama penelitian ini di lingkungan KPKNL Surakarta..

c. Indikator Kinerja

Menurut Gordon Roberton (2002) yang dikutip Mariana Kristiyanti (2012) terdapat empat perspektif indikator keberhasilan instansi pemerintah sebagaimana diadaptasi dari metodologi balanced scorecard, antara lain:

1) Perspektif Stakeholders dan Finansial

Perspektif ini melihat pada kinerja dari sudut pandang penyedia sumber daya dan menunjukkan hasil dari apa yang ingin dicapai dalam perspektif lainnya.

2) Perspektif Pelanggan

Perspektif pelanggan merupakan indikator tentang bagaimana pelanggan melihat organisasi dan bagaimana organisasi memandang mereka. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai bagaimana pelanggan memandang organisasi adalah tingkat kepuasan pelanggan yang bisa diketahui melalui survei pelanggan, sikap dan perilaku mereka yang dapat diketahui dari keluhan-keluhan yang mereka sampaikan.

3) Perspektif Proses Internal

Perspektif ini mencakup indikator produktivitas, kualitas, waktu penyerahan, waktu tunggu dan sebagainya. Indikator ini

memungkinkan kita untuk menentukan apakah proses telah mengalami peningkatan, sejajar dengan benchmarks, dan atau mencapai target dan sasaran.

#### 4) Perspektif Inovasi dan Pembelajaran

Perspektif ini memuat indikator tentang sampai seberapa jauh manfaat dari pengembangan baru atau bagaimana hal ini dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan di masa depan. Mengukur hasil dari tindakan dan aktivitas dalam perspektif ini mungkin tidak dapat dilakukan karena hasilnya tidak segera dapat diketahui dan bersifat jangka panjang. Dalam banyak kejadian, mungkin diperlukan ukuran pengganti sebagai indikator kinerja.

Magda Mokosolang (2021) mengutip Indikator Kinerja menurut Bangun (2012:223) adalah sebagai berikut :

##### 1) Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan .

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja.
- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

##### 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
- b) Memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan perusahaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan

- a) Datang tepat waktu
- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai

dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a) Membantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b) Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- c) Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Berdasarkan dua teori yang telah dijelaskan sebelumnya, indikator kinerja dapat dipahami sebagai alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu organisasi atau individu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, baik dalam konteks hasil jangka panjang maupun pencapaian tujuan yang lebih konkret dan terukur dalam jangka pendek. Indikator ini menjadi acuan penting dalam evaluasi dan pengambilan keputusan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja.

## **G. Penelitian Terdahulu**

Untuk memperkuat landasan penelitian, berikut ini disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dan memiliki keterkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan, yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Temuan
1.	W.Astuti,O.S. Rahardjo (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan	Explanatory Research	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan		berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Santi, V. E., & Widodo, S. (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta	kuantitatif kausal dengan metode survei	Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Wibowo, Mas Wahyu., & Adilla, I. (2019)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pos Kota	kuantitatif, kausalitas	Disiplin berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
4.	Kartika Herdianty, K., Purwatiningsih , Rini, R. S. (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ	Kuantitatif	variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Widowati,W., Putri, L.L.,& Utomo,S.B. (2024)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan	deskriptif kuantitatif	kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

6.	Yani, Ahmad (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi	Kuantitatif	Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	--------------------	--	-------------	---

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, terdapat juga penelitian lain yang menunjukkan adanya gap teori (*theory gap*) dan gap penelitian (*research gap*), yang dapat dijelaskan lebih lanjut pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Gap Penelitian

No.	Arah Hipotesis/ Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1.	Variabel Kompensasi terhadap kinerja	Wibowo, A., & Fitria, H. (2019), Vera Eka Santi & Sri Widodo (2021)	Sandra Endang Suci Octora, Martha Budiono, Alberd (2024)
2.	Variabel disiplin terhadap kinerja	Wibowo, A., & Fitria, H. (2019)	Sandra Endang Suci Octora, Martha Budiono, Alberd (2024)
3.	Variabel Motivasi terhadap kinerja	Vera Eka Santi & Sri Widodo (2021)	Sandra Endang Suci Octora, Martha Budiono, Alberd (2024)

Dengan adanya referensi penelitian terdahulu ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan penguatan empiris serta menjadi pembanding dalam mengkaji kembali hubungan antar variabel dalam konteks KPKNL Surakarta.

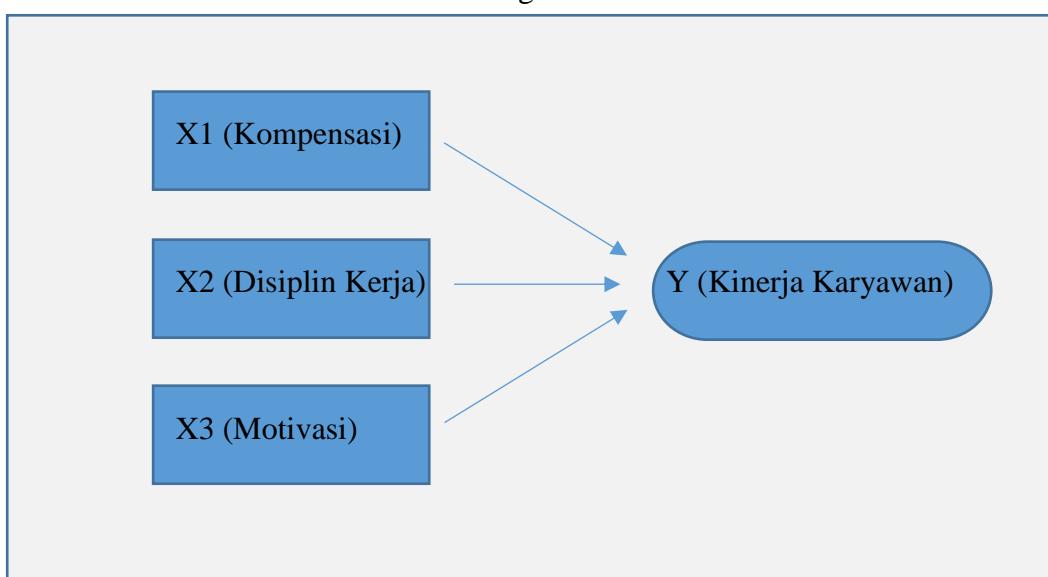
## H. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta.

Secara teoritis, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan efisiensi kerja. Sedangkan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi dorongan penting dalam menentukan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan:

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Motivasi

Y : Kinerja Karyawan

Kerangka ini menjadi dasar dalam menyusun hipotesis dan instrumen penelitian yang akan digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

## **I. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

a. Hipotesis Parsial (Uji t):

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Surakarta.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Surakarta.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Surakarta.

b. Hipotesis Simultan (Uji F):

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Surakarta.

Hipotesis ini akan diuji menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik sesuai prosedur pengolahan data yang telah ditentukan.

## **J. Metodologi Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menganalisis hubungan antar variabel melalui data numerik dan statistik. Jenis penelitian asosiatif dipilih karena penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Penelitian asosiatif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang signifikan dan pola pengaruh antar variabel, baik secara parsial maupun simultan, melalui pengujian statistik. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai pengaruh ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada KPKNL Surakarta.

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta yang beralamat di Jalan Ki Mangunsarkoro No. 114, Surakarta. Lokasi ini dipilih karena relevansi topik penelitian dengan kondisi sumber daya manusia di instansi tersebut, serta kemudahan akses bagi peneliti dalam memperoleh data primer.

#### **2. Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di KPKNL Surakarta yang berstatus ASN. Penelitian ini akan mengamati dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai populasi penelitian.

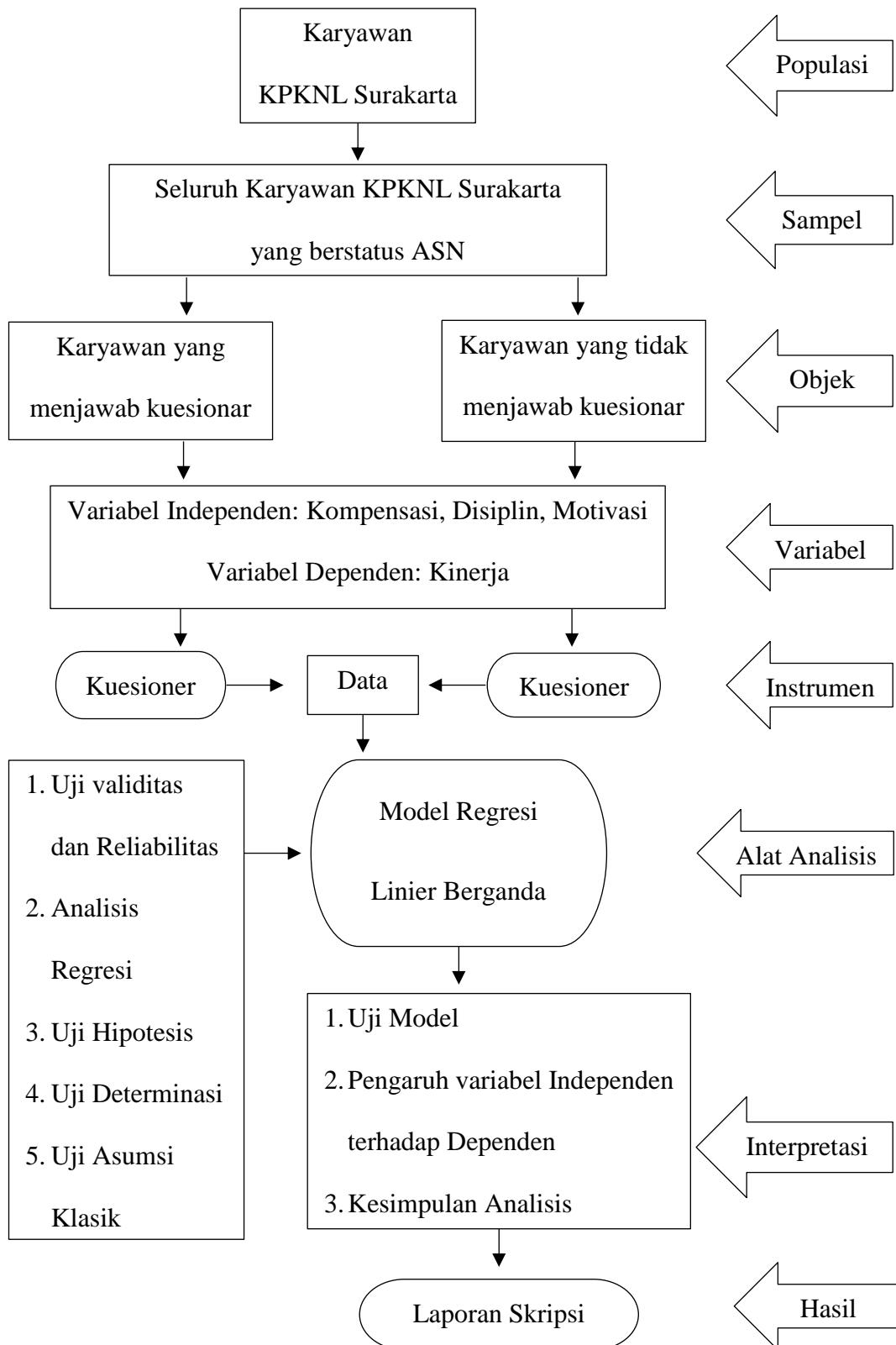
## **K. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain eksplanatori (*explanatory research*). Desain ini digunakan karena tujuan dari penelitian adalah untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Desain eksplanatori sesuai digunakan dalam pendekatan kuantitatif karena memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara terukur melalui alat statistik. Penelitian ini juga menggunakan rancangan survei dengan teknik penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer yang akan diolah dan dianalisis secara kuantitatif.

Gambar 3.1.

Desain Penelitian



## **L. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

### **1. Variabel Penelitian.**

#### **a. Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang dimanipulasi atau diubah dalam sebuah penelitian untuk mengamati pengaruhnya terhadap variabel dependen. Variabel ini dianggap sebagai penyebab atau faktor yang memengaruhi perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian, variabel independen adalah variabel yang sengaja diatur oleh peneliti untuk melihat bagaimana perubahan pada variabel tersebut memengaruhi hasil (variabel dependen). Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Kompensasi (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi (X3)

#### **b. Variabel Dependental**

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau diubah oleh variabel lain dalam suatu penelitian. Dalam konteks penelitian ilmiah, variabel dependen sering kali merupakan hasil yang ingin diukur atau diamati, dan variabel ini tergantung pada perubahan yang terjadi pada variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Kinerja (Y)

### **2. Definisi Operasional Variabel.**

Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan yang jelas terkait masing-masing variabel yang dikaji, sehingga memudahkan dalam pengumpulan data dan pengukuran. Variabel-variabel yang akan dianalisis memiliki peranan penting dalam menggambarkan fenomena yang diteliti. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan definisi operasional dari

beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta indikator-indikator yang relevan.

Tabel 3.1.

## Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1.	Kompensasi Menurut Afandi (2018: 194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:	X.1.1. Upah dan Gaji X.1.2. Intensif X.1.3. Tunjangan X.1.4. Fasilitas	Linkert	Kuesioner
2.	Disiplin Kerja Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016: 356) Indikator Disiplin Kerja sebagai berikut	X.2.1. Frekuensi Kehadiran X.2.2. Ketaatan pada standar kerja X.2.3. Ketaatan pada peraturan kerja X.2.4. Etika Kerja	Linkert	Kuesioner
3.	Motivasi Menurut Hasibuan (2019) yang dikutip oleh Adeina Sri Nining (2023) ada 5 indikator motivasi yaitu:	X.3.1. Kebutuhan Fisik X.3.2. Kebutuhan Rasa Aman X.3.3. Kebutuhan Sosial X.3.4. Kebutuhan Akan Penghargaan X.3.5. Kebutuhan Perwujudan Diri	Linkert	Kuesioner
4.	Kinerja Menurut Gordon Roberton (2002) yang dikutip Mariana Kristiyanti (2012) terdapat empat perspektif indikator keberhasilan instansi pemerintah sebagaimana diadaptasi dari metodologi balanced scorecard, antara lain:	Y.1. Perspektif Stakeholders dan Finansial Y.2. Perspektif Pelanggan Y.3. Perspektif Proses Internal Y.4. Perspektif Inovasi dan Pembelajaran	Linkert	Kuesioner

## **M. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Surakarta yang berstatus ASN berjumlah 44 orang. Populasi ini dipilih karena seluruh pegawai tersebut berperan aktif dalam operasional organisasi dan berpotensi mengalami pengaruh dari variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja mereka.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Sebagai sampel hendaknya memiliki ciri-ciri yang mirip dengan populasi sehingga dapat menggambarkan keadaan populasi (Arikunto, 2010). Apabila jumlah kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Apabila jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto, 2010:120). Dalam penelitian ini sampel yang diambil sejumlah 100% dari populasi yaitu sebanyak 59 pegawai dan diambil dengan menggunakan teknik *sensus sampling*, yaitu teknik yang mengambil seluruh populasi yang ada.

## **N. Jenis dan Sumber Data**

### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat diukur dan dihitung secara numerik.

## 2. Sumber data

Menurut Sugiyono (2017) jika dilihat dari sumber data maka pengumpulan data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai KPKNL Surakarta.

Sumber data yang digunakan terdiri dari:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai KPKNL Surakarta. Data primer ini mencakup tanggapan responden terhadap variabel-variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen, literatur, buku-buku referensi, jurnal ilmiah, serta informasi lain yang relevan dan mendukung proses penelitian ini. Data sekunder digunakan untuk memperkuat teori, menyusun kerangka pemikiran, dan mendukung analisis hasil penelitian.

## O. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner berupa pertanyaan terbuka atau tertutup, dan dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Semua responden yang termasuk Karyawan KPKNL Surakarta akan menerima kuesioner melalui Google Forms yang dibagikan kepada mereka, dengan pilihan jawaban alternatif yang telah disediakan.

Untuk menyebarkan informasi, daftar pernyataan diberikan kepada responden dengan tanda checklist (V). Jawaban responden didasarkan pada skala likert berjenjang, dengan bobot nilai sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS).

## **P. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Teknik analisis dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan rumus yang digunakan dalam menghitung validitas instrumen ini adalah rumus *product moment* yaitu rumus yang digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antara dua variabel. Koefisien korelasi ini menunjukkan sejauh mana dua variabel saling berkaitan atau berhubungan. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- 2) Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Rumus product moment untuk menghitung koefisien korelasi ( $r$ ) antara dua variabel  $X$  dan  $Y$  adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel  $X$  dan  $Y$
- $n$  = jumlah subjek atau responden
- $\sum XY$  = jumlah hasil perkalian antara  $X$  dan  $Y$
- $\sum X$  = jumlah nilai  $X$
- $\sum Y$  = jumlah nilai  $Y$
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat nilai  $X$
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat nilai  $Y$

## b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas instrumen yang diberikan. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran

dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur alat yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Cronbach Alpha*. Teknik ini dipilih karena merupakan pengujian konsistensi yang cukup sempurna. Berikut adalah rumus untuk metode *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

- $\alpha$  = Koefisien Cronbach Alpha (reliabilitas)
- $K$  = Jumlah item atau pertanyaan dalam kuesioner
- $S_i^2$  = Varians untuk setiap item (pertanyaan) dalam kuesioner
- $S_t^2$  = Varians total dari seluruh skor responden

## 2. Uji Asumsi Klasik

Digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat regresi linear klasik. Uji ini terdiri dari:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu model yang memiliki residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika tidak residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid

menurut Ghozali (2016). Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan uji normalitas adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

$$KD = 1.36 \cdot \sqrt{\frac{n_1 - n_2}{n_1}}$$

Dimana:

- a) KD adalah Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari.
- b)  $n_1$  adalah jumlah sampel yang diperoleh.
- c)  $n_2$  adalah jumlah sampel yang diharapkan

Dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Dasar untuk pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data tersebut tidak terdistribusi secara normal.
  - b) Jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima, yang berarti data tersebut terdistribusi normal.
- b. Uji Multikolinearitas:

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi tidak ada multikolinearitas. Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan dengan variabel independent lainnya dalam satu model. Jika ada kemiripan antar variabel independent, maka uji multikolinearitas akan menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel independent.

Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 atau toleransi lebih dari 0,1 maka tidak ada multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki multikolinearitas yang rendah. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 atau toleransi lebih kecil dari 0,1 menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel independent.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

Uji statistik yang dipilih adalah uji *glejser*, yang meliputi:

- 1) Apabila  $\text{sig} < \alpha = 0.05$ , maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila  $\text{sig} > \alpha = 0.05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu atau secara ruang. Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau secara ruang.

Artinya bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Untuk mendekripsi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin-Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson ini Dilakukan dengan mengadopsi pendapat Singgih Santosa dalam (Edy; 2015) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Durbin-Watson (d) mendekati 2, maka tidak ada autokorelasi dalam model regresi, yang berarti tidak ada hubungan antar residual pada periode waktu yang berbeda.
- 2) Jika nilai Durbin-Watson (d) lebih kecil dari 1 atau lebih besar dari 3, maka terjadi autokorelasi pada model regresi.
- 3) Jika nilai Durbin-Watson (d) antara 1 dan 2 atau antara 2 dan 3, maka pengujian harus dilakukan lebih lanjut untuk memastikan apakah ada autokorelasi yang signifikan atau tidak.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis menyatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independent) sebagai prediktor lebih dari satu. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Motivasi

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien variabel independen

$e$  = Standar error

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (variabel Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja). Uji t dengan SPSS dilakukan melalui pengamatan signifikansi t pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%). Analisis didasarkan perbandingan nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05 dengan syarat-syaratnya adalah:

- 1) Jika signifikansi  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Menurut Kuncoro (2007) uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait secara bersama-sama. Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Determinasi ( $Adjusted R^2$ )

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang

dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

0 = Tidak Berkolerasi

0,1 - 0,20 = Sangat Rendah

0,21 - 0,40 = Rendah

0,41 - 0,60 = Agak Rendah

0,61 - 0,80 = Cukup

0,81 - 0,99 = Tinggi

1 = Sangat tinggi

Dengan menggunakan metode-metode analisis data tersebut diatas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terbaru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniar, S. (2022). *Motivasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Khanady, A., dkk. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Lateiner, J. (2010). *Workplace Discipline*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subhan Akbar Abbas. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

# KUESIONER PENELITIAN

---

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan  
pada KPKNL Surakarta

Petunjuk Pengisian:

Beri tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Skala jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

## Bagian Identitas Responden

1. Nama: \_\_\_\_\_
2. Usia: \_\_\_\_\_
3. Jabatan: \_\_\_\_\_
4. Lama Bekerja: \_\_\_\_\_

## Bagian Pernyataan

<b>A. Variabel Kompensasi (X1)</b>						
No.	Uraian	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa upah/gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya mendapatkan insentif tambahan sesuai kinerja saya.					
3.	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan memadai.					
4.	Fasilitas kerja yang diberikan mendukung pelaksanaan pekerjaan saya.					
5.	Saya merasa fasilitas tambahan seperti bonus, pelatihan atau tunjangan kesehatan mendukung kesejahteraan saya.					
<b>B. Variabel Disiplin Kerja (X2)</b>						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.					

2.	Saya mematuhi semua standar kerja yang berlaku.				
3.	Saya taat pada peraturan kerja yang ditetapkan instansi.				
4.	Saya selalu menjaga etika kerja saat bekerja.				
5.	Saya disiplin dalam mematuhi jam kerja.				

**C. Variabel Motivasi (X3)**

1.	Saya merasa kebutuhan fisik saya terpenuhi dengan baik oleh kantor.				
2.	Saya merasa aman bekerja di kantor ini.				
3.	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.				
4.	Saya merasa dihargai atas kinerja yang saya lakukan.				
5.	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri di tempat kerja.				

**D. Variabel Kinerja (Y)**

1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
2.	Saya selalu berusaha menjaga kualitas hasil kerja saya.				
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan.				
4.	Saya selalu hadir sesuai jadwal kerja yang ditentukan.				
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai target.				

Terima kasih atas partisipasi Anda!

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

NAMA : Adi Prabawa  
NIM : 2023515365  
JURUSAN/ PRODI : Manajemen  
TEMPAT/ TGL. LAHIR : Surakarta, 15 Februari 1978  
JENIS KELAMIN : Laki-laki  
STATUS : Menikah  
PEKERJAAN : Aparatur Sipil Negara  
NAMA ORANG TUA : Alm. Supijo  
PEKERJAAN ORANG TUA : -

### **RIWAYAT PENDIDIKAN NON FORMAL**

-

### **PENGALAMAN KERJA**

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara 1997 s.d. sekarang

### **KARANGAN ILMIAH**

-