
Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Ayu Lestari, Tedi Rusman, Albet Maydiantoro
Pendidikan Ekonomi, P. IPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro, No.1 Bandar Lampung

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work discipline and work motivation on employee performance through job satisfaction. The population in this study is the employee of PT. Federal International Finance Bandar Lampung in 2019-2020. In this study a population of 50 people was used. Determination of the sample is done using probability sampling using the simple random sampling method. Then the number of samples obtained in this study amounted to 44 people. Data collection was carried out using a questionnaire. The analysis technique uses the Linear Regression Hypothesis Testing with Path Analysis. The research method used in this research is descriptive verification method with ex post facto and survey approaches. The result of this study indicate that there is a significant effect on compensation, work discipline and work motivation on employee performance through job satisfaction of employees of PT. Federal International Finance at 95%.

Keywords : *Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction, Employees, PT. Federal International Finance*

Pendahuluan

Pada zaman era globalisasi ini, setiap perusahaan berupaya meningkatkan dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bersama. PT. Federal International Finance (FIFGROUP) merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan untuk sepeda motor dengan merek FIFASTRA khususnya pembiayaan sepeda motor merek Honda.

PT. Federal International Finance didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Pada tahun 1991, perusahaan merubah nama menjadi PT. Federal International Finance namun seiring perkembangan waktu PT Federal International Finance tidak hanya melayani pembiayaan sepeda motor, tapi juga melayani pembiayaan kredit elektronik dan prabot rumah tangga dengan merek SPEKTRA.

Pada Mei 2013, perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Suatu perusahaan pasti memiliki suatu tujuan salah satunya guna meningkatkan laba atau keuntungan didalamnya agar mencapai suatu keberhasilan dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan di setiap perusahaan. “karena manusia selalu berperan aktif dan menjadi peran utama dalam setiap

kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, manusia juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan” (Hasibuan, 2012:10).

Kompensasi, disiplin kerja dan Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap baiknya kinerja yang diberikan karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang.

1. Tinjauan Pustaka

a. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang berupa imbalan yang diberikan oleh seorang pekerja atas hasil kerjanya pada sebuah perusahaan balas jasa yang diberikan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung, dapat berupa uang ataupun barang. “Kompensasi adalah imbalan terhadap apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, imbalan tersebut dapat berupa keuangan maupun non keuangan” (Kasmir, 2018:233).

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap serta perilaku seorang karyawan yang mempunyai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan serta ketertiban pada peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan. “Disiplin kerja merupakan situasi dan kondisi kerja yang baik sehingga akan menciptakan semangat kerja untuk mencapai pekerjaan yang baik” (Sutrisno, 2009:88).

c. Motivasi Kerja

Motivasi memuat cara untuk mengarahkan pengetahuan dan potensi bawahan, untuk bekerja sama agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. “Motivasi merupakan dorongan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya agar dapat melakukan aktivitas dengan lebih baik lagi, dengan itu motivasi sebagai dasar seseorang menciptakan suatu perilaku” (Sutrisno, 2009:109).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu rasa yang manfaatnya besar baik untuk kepentingan individu, industri maupun masyarakat. “Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang

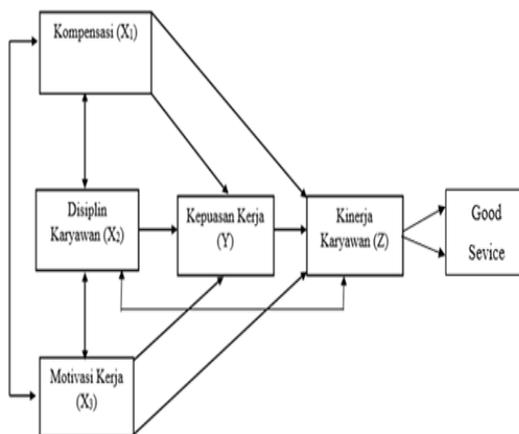
terhadap pekerjaan yang diciptakan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang dilengkapi oleh hal-hal yang dari luar selain dirinya sendiri (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri” (Sinambela, 2012:256).

e. Kinerja Karyawan

“Kinerja merupakan keberhasilan seorang yang bekerja secara menyeluruh dalam periode tertentu seperti halnya standar hasil kerja, sesuatu yang telah disepakati bersama-sama untuk target dan hasil tertentu” (Rivai dan Basri, 2005:14).

f. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pendahuluan dapat dibuat paradigma penelitian untuk kompensasi karyawan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel exogen, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel endogen dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening sebagai berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif verifikatif* dengan menggunakan pendekatan *expostfacto* dan *survey*. “Pendekatan *expostfacto* yaitu dari apa dikerjakan setelah kenyataan, maka penelitian ini disebut sebagai penelitian sesudah kejadian penelitian ini juga sering disebut *after the fact* atau *sesudah fakta*” (Sukardi, 2012:165).

“Pendekatan *survey* adalah kegiatan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dengan tiga tujuan penting, yaitu mendeskripsikan keadaan alami yang hidup saat ini,

mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang untuk dibandingkan, dan menentukan hubungan sesuatu yang hidup diantara kejadian spesifik” (Sukardi, 2012:193).

Menurut Torang (2014:313) variabel penelitian adalah suatu konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Jenis variabel dalam penelitian ini ada 3, yaitu:

a. Variable Eksogen

Variabel bebas atau variabel berpengaruh (variabel prediktor) adalah variabel penyebab terjadinya perubahan terhadap variabel-variabel yang lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3).

b. Variable Endogen

Variabel endogen atau dependen disebut variabel terpengaruh (variabel yang menerima perubahan-perubahan dari variabel pengaruh). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

c. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel berpengaruh yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variable intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan Probability Sampling dengan menggunakan Simple Random Sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan Angket (kuesioner) untuk melakukan sistem pengisian sebuah pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti kepada pihak yang bersangkutan

3. Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka di peroleh hasil sebagai berikut.

- a. Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel atau $3,967 > 2,0181$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- b. Secara parsial ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel atau $2,538 > 2,0181$ dan sig. $0,015 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

- c. Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel atau $2,914 > 2,0181$ dan sig. $0,006 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- d. Ada hubungan antara semua variabel eksogen (kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja) pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan r hitung $> r$ tabel (lihat lampiran) semuanya lebih besar dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- e. Ada pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel atau $2,367 > 2,0181$ dan sig. $0,023 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- f. Ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung, Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh pengaruh tidak langsung (melalui kepuasan kerja) kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,1436$ atau sebesar $14,36\%$.
- g. Ada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel atau $3,319 > 2,0181$ dan sig. $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- h. Ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh pengaruh tidak langsung (melalui kepuasan kerja) sebesar $0,0576$ berarti besarnya pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar $5,76\%$.
- i. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel atau $2,364 > 2,0181$ dan sig. $0,023 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- j. Ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh pengaruh tidak langsung (melalui kepuasan kerja) sebesar $0,1172$ berarti besarnya nilai tersebut pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar $11,72\%$

- k. Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan t hitung $>$ t tabel atau $2,535 > 2,0181$ dan sig. $0,015 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- l. Ada pengaruh simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $147,652 > 2,84$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- m. Ada pengaruh simultan variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $186,148 > 2,85$ dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pada bagian sebelumnya dijelaskan sebagai berikut.

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

Kepuasan karyawan dalam bekerja tidak dapat dipisahkan dari peran penting pemberian kompensasi di suatu instansi karena timbul nya kepuasan kerja di dalam diri suatu karyawan dipengaruhi besar kecil dan adil tidak nya pemberian kompensasi kepada karyawan.

Menurut Kasmir (2018:232-233) kompensasi begitu penting diperhatikan, terutama guna memenuhi hak-hak karyawan atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

- b. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

Kepuasan karyawan dalam bekerja selalu dikaitkan dengan sikap disiplin kerja para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang memiliki tanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dengan seperti itu tingkat kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi bagi setiap karyawan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

Kepuasan karyawan dalam bekerja tidak terlepas dengan pemberian motivasi kerja yang dilakukan pihak perusahaan, dengan di berikannya motivasi kerja untuk para karyawan akan menimbulkan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan motivasi karyawan merasa bahwa pimpinan memiliki tingkat kepedulian kepada para karyawan.

Menurut Ariani & Assarofa (2018:69) motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dari diri seorang karyawan agar karyawan tersebut dapat tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi terpenuhinya tujuan perusahaan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

d. Hubungan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

Ketiga variabel tersebut memiliki kaitan antara satu sama lain dalam mengembangkan kinerja karyawan agar lebih baik dan mencapai kepuasan kerja setiap karyawan. Oleh sebab itu, masing-masing variabel diatas harus di perhatikan dalam menciptakan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat diketahui jika kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

e. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

Apabila kompensasi dalam suatu perusahaan diberikan secara adil sesuai dengan hasil kerja yang diberikan setiap karyawan, maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula dalam mengerjakan setiap pekerjaan sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

Menurut Handoko (2000:193), kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

f. Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dengan diberikannya kompensasi secara tidak langsung seperti contohnya pemberian pujian kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan meningkatkan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan.

Dengan dihasilkan nya kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

g. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

Disiplin kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, karena apabila karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan apabila itu terus menerus terjadi maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin terus menurun dan setiap pekerjaannya tidak dapat di selesaikan serta tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Menurut Tyas & Sunharyo (2018:178) bahwa karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan memahami hukuman apabila melakukan tindakan melanggar peraturan sehingga membuat karyawan

berperilaku disiplin dalam bekerja hal tersebut akan membawa karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

- h. Pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

Disiplin kerja karyawan timbul bukan hanya karena peraturan kedisiplinan yang ditetapkan secara langsung. Disiplin kerja karyawan akan lebih baik dengan diberikannya peraturan yang secara tidak langsung oleh pihak pimpinan kepada para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik pula dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

- i. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

Kinerja karyawan yang menurun membuktikan bahwa tidak adanya motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada para karyawan yang bekerja, dengan diberikannya motivasi kerja maka akan menimbulkan dorongan untuk maju dalam menyelesaikan setiap karyawan. Karyawan yang dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai yang diinginkan, artinya karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang baik dengan kinerja karyawan yang baik pula.

Menurut Sutrisno (2009:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

- j. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

Di dalam suatu perusahaan pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawan yang bekerja motivasi baik langsung dan motivasi tidak langsung hal itu akan mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

Dengan motivasi kerja yang diberikan akan menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat maka akan mempengaruhi pula kepuasan kerja masing masing karyawan di setiap perusahaan

- k. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

Kepuasan kerja para karyawan sangat penting diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena yang menimbulkan kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik salah satunya yaitu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan.

Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja maka mereka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik karena mereka menganggap bahwa tidak ada timbal balik yang dirasakan disetiap kinerja yang telah ia berikan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

- l. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung

Salah satu indikator dalam menciptakan kepuasan kerja terpenuhi yaitu pemberian kompensasi, disiplin kerja para karyawan, dan motivasi yang diberikan pimpinan. Dengan ditegaskan indikator – indikator dalam menciptakan kepuasan kerja tersebut karyawan akan merasa bahwa kehadirannya di perlukan, dengan rasa itu karyawan akan merasa puas dalam bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Kurniawan (dalam Nurcahyani & Andyani, 2016:527) bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator, yaitu sikap atasan pada karyawan, hubungan rekan kerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja.

Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja, sikap atasan yang selalu memotivasi,

serta lingkungan kerja fisik yang konduktif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja.

m. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja karyawan dalam suatu karyawan telah terpenuhi, dan kepuasan kerja dapat terpenuhi apabila kompensasi yang diberikan pihak perusahaan sudah adil untuk setiap karyawan, disiplin kerja yang selaku ditegakkan bukan hanya bagi para karyawan, pimpinan dalam perusahaan harus dapat memberi contoh bahwa dirinya memiliki disiplin yg baik, serta pemberian dorongan berupa motivasi - motivasi dalam bekerja harus selalu diberikan agar kinerja karyawan terus meningkat. Karena semua variabel tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa pendapat diatas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja serta baik buruknya kinerja karyawan ditentukan dari faktor tersebut.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Maka perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi, meningkatkan disiplin kerja, memberikan dorongan / motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan bersama.

6. Referensi

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta. 275 hlm.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta. 351 hlm.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta. 244 hlm.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta. 284 hlm.
- Rivai, Veithzal dan A. F. Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sukardi. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta, Bandung. 372 hlm.
- Ariani, Hj. Misna dan Abdurrahman Assarofa. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belekong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavioral Studies*. 18: 68-77.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi II, Cetakan Keempat Belas). BPF: Yogyakarta.
- Tyas, Rima Dwining dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 62 No. 1. 18:172-180.
- Nurchayani, N. M. dan Adnyani, D. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E Jurnal Manajemen Unud*. 16:500-532.