

## Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brilliant English Course Pare

**Octa Krisdiyanti**

Program Studi Manajemen Universitas Islam Kediri

**Debby Santyo Rusandy**

Program Studi Manajemen Universitas Islam Kediri

**Iing Sri Hardiningrum**

Program Studi Manajemen Universitas Islam Kediri

Alamat: Jl Sersan Suharmaji No 38 Kota Kediri Jawa Timur

Korespondensi penulis: [octakrisdiya@gmail.com](mailto:octakrisdiya@gmail.com)

**Abstract.** *This study discusses the effect of work discipline, job satisfaction and physical work environment on employee performance at the Brilliant English Course Pare, Kediri Regency. This study aims to determine and explain the results of the influence of work discipline, extrinsic motivation and compensation on employee performance at the Brilliant English Course Pare, Kediri Regency. The sample of this research is all employees who are in the office, namely as many as 30 employees. The sampling technique was carried out using the saturated sample type method, namely non-probability sampling. The analysis technique used is the classical assumption, multiple linear regression. The results of this study are that there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance with a significant value of  $0.02 < 0.05$ . There is a positive and significant influence of extrinsic motivation on employee performance with a significant value of  $0.02 < 0.05$ . There is a positive and significant effect of compensation on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . There is the influence of work discipline, extrinsic motivation and compensation simultaneously on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Compensation, extrinsic motivation, and work discipline*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Brilliant English Course Pare Kab.Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil pengaruh disiplin kerja, motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Brilliant English Course Pare Kab.Kediri. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berada di kantor yakni sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode jenis sampel jenuh yaitu *Non probability sampling*. Teknik analisa yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,02 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,02 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi ekstrinsik dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Ekstrinsik

## **LATAR BELAKANG**

Pertumbuhan ekonomi di dunia saat ini khususnya di Indonesia semakin pesat, sehingga menyebabkan semakin ketatnya persaingan pasar. Persaingan pasar yang ketat tersebut menuntut sumber daya manusia yang ada harus berperan dalam mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu tujuannya adalah untuk menyelaraskan perkembangan dan kemajuan teknologi masa kini.

Semakin pesatnya perkembangan teknologi dan kompleksnya persaingan bisnis menyebabkan perlunya peran dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Disamping kualitas perlu diperhatikan pula kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Karakter tenaga kerja yang diperlukan dalam sebuah perusahaan adalah memiliki karakter yang disiplin, mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan kompensasi kerja. Perusahaan perlu memperhatikan karakter tersebut karena dapat mempercepat pencapaian terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Mondy, 2016) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya seorang manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan dengan menggunakan upaya-upaya yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan perlu diperhatikan agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang ada. Pada umumnya perusahaan yang belum siap dalam menghadapi persaingan bisnis merupakan sebuah perusahaan yang memiliki tingkat pengaturan kinerja dan kualitas sumber daya manusia yang rendah. Rendahnya kinerja karyawan ditentukan oleh faktor disiplin kerja, motivasi ekstrinsik dan kompensasi kerja. Kedisiplinan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan langkah awal untuk mengatur sumber daya manusia agar mampu dalam menghadapi persaingan bisnis yang ada.

Disiplin kerja merupakan suatu karakter tertib dalam bekerja dan mampu menerima segala aturan yang diberikan oleh perusahaan dan ditujukan untuk karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang bagus dapat mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini juga berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan

karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dan di perkuat berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sofia rizati, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan sebagai individu yang menuntut dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, dan juga keselamatan kerja (Siagian, 2015). Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian motivasi sangatlah penting sebagai dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada ketangguhan pimpinan. Ketika motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja karyawan juga akan rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono & Rachmawati, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik yang tinggi dari seorang pegawai akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi kerja merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas kewajiban dan tanggung jawab. Pencapaian tujuan perusahaan kompensasi yang sangat memadai, terutama sebuah hubungan dengan motivasi kerja karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan telaten tanpa paksa. Hasil penelitian yang dilakukan (Martinus, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal peneliti, ditemukan permasalahan yang sering terjadi pada disiplin kerja yaitu, sulit mengatur jam istirahat pada saat bekerja, sehingga membuat beberapa karyawan kelelahan dengan jam kerja yang bentrok, dan ijin tidak dengan prosedur yang dapat menimbulkan kebingungan yang akhirnya sering terjadi miskomunikasi. Hal ini dapat membuat ketidak nyamanan kerja yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Permasalahan lainnya berkaitan dengan kurangnya motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan dan kesibukan pemimpinya. Hal tersebut terjadi akibat padatnya jadwal kerja karyawan dan kesibukan pimpinan dalam

bekerja sehingga waktu saling memotivasi satu sama lain hampir tidak ada. Setelah itu motivasi hubungan antar rekan kerja, jarang mengadakan acara untuk membangun keakraban sesama rekan seperti makan bersama ataupun rekreasi bersama. Kelemahan berikutnya yaitu berkaitan dengan kompensasi yaitu tidak ada tunjangan seperti asuransi kesehatan, liburan atau cuti.

Meningkatkan disiplin kerja, motivasi ekstrinsik dan kompensasi yang sesuai lembaga organisasi diharapkan mampu menambah kinerja yang lebih baik, sehingga memberikan kepuasan kerja dan komitmen kepada setiap karyawan untuk memajukan suatu lembaga organisasi yang bergerak didalam bidang lembaga *Brilliant English Course* kampung inggris pare kediri. Diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memperbaiki suatu kualitas kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2014).

Menurut Siagian dalam (Badaruddin, 2020) “Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara *kooperatif* dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.”

Sedangkan Menurut Rivai (Badaruddin, 2020)“menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Adapun indikator menurut Singodimojo dalam (Sugiono & Rachmawati, 2019), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku pada instansi.

2) Taat terhadap peraturan instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam melakukan pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan rekan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

### **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ialah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins, S. P., & Judge, 2015). Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sering kali diartikan sebagai suatu faktor pendorong dari perilaku seseorang (Sutrisno, 2016).

Motivasi ekstrinsik ialah motivasi kerja dari luar pekerja sebagai individu yang menuntut dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya prasarana kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja (Siagian, 2015). Motivasi ekstrinsik ialah sesuatu yang diharapkan dapat diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi misalnya imbalan dalam bentuk uang atau insentif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan (Tambunan, 2015).

Dari beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan motivasi ekstrinsik ialah motif atau dorongan kerja seorang pegawai yang berasal dari luar diri pegawai tersebut meliputi prasarana kerja, penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin ataupun insentif lainnya sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya.

Terdapat indikator untuk mengukur motivasi ekstrinsik menurut Frederick Herzberg dalam (Hasibuan, 2016). Indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

1) Gaji

Gaji merupakan sesuatu yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang sudah bekerja.

2) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang berkaitan dengan peraturan kebijakan demi meraih tujuan organisasi.

3) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan antar tenaga kerja saat berinteraksi di dalam perusahaan.

4) Kualitas supervise

Kualitas supervisi merupakan kesesuaian yang dirasakan seorang karyawan terhadap supervisi di dalam perusahaan.

### **Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Menurut Mulyadi dalam (Rahayu dan Pramularso 2019) Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Bangun dalam (Wianti 2018) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam (Sinambela, 2016):

1) Upah dan Gaji Upah

Upah dan gaji adalah suatu hal yang berbeda. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan atau pekerja

harian yang bukan pegawai atau pegawai tetap. Upah biasanya dibayarkan harian, mingguan atau bulanan sesuai kesepakatan antara pekerja dan majikan. Gaji umumnya berlaku untuk tingkat pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang dapat diberikan secara teratur.

2) Insentif

Insentif adalah merupakan kompensasi suatu hal tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar kinerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan kinerja atau produktivitas kerja yang baik akan mendapatkan insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap dari gaji pokok. seperti tunjangan perlindungan kesehatan dan jiwa, liburan perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berupa fasilitas, yang diberikan oleh perusahaan untuk memudahkan serta memotivasi karyawan dalam bekerja. seperti fasilitas mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

kinerja pegawai adalah suatu capaian atau hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai secara keseluruhan baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang berkaitan dengan tugas kerja serta tanggung jawab yang telah ditetapkan kepada pegawai dan harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Kasmir, 2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu),

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Produk dan kinerja memiliki hubungan yang berbanding lurus, yaitu ketika produk semakin sempurna maka kinerja semakin bagus. Begitu pun sebaliknya, apabila kualitas pekerjaan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah),

Kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh pekerja.

3) Ketepatan waktu dari hasil,

Kemampuan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai disyarat, terdiri dari: bekerja secara konsisten , handal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar dan akurat.

4) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain untuk melakukan tugas dan pekerjaan, termasuk bekerja dengan semua orang dan lebih memilih kolaborasi daripada bekerja sendiri.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran.



6) Pengawasan

Pengawasan dilakukan agar karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu Disiplin kerja, Motivasi ekstrinsik, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan *Brilliant English Course* pare di Jl. Flamboyan No.127, Tulungrejo Pare, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui penelitian pengaruh disiplin kerja, Motivasi Ekstrinsik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Brilliant English Course adalah metode kuantitatif, survei, dan wawancara.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini pada karyawan Brilliant English Course Pare yaitu sebanyak 30 orang. Jadi sampel dalam penelitian berupa sampel jenuh yaitu sebanyak 30 orang.

### **Pengujian Data dan Analisis Data**

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No.	Variabel	Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. (2 tailed))	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,684	0,000	Valid
		X1.2	0,881	0,000	Valid
		X1.3	0,926	0,000	Valid
		X1.4	0,857	0,000	Valid
2	Motivasi Ektrinsik (X2)	X2.1	0,836	0,000	Valid
		X2.2	0,846	0,000	Valid
		X2.3	0,800	0,000	Valid
		X2.4	0,780	0,000	Valid
3	Kompensasi (X3)	X3.1	0,807	0,000	Valid
		X3.2	0,824	0,000	Valid
		X3.3	0,828	0,000	Valid
		X3.4	0,807	0,000	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,598	0,000	Valid
		Y.2	0,751	0,000	Valid
		Y.3	0,517	0,003	Valid
		Y.4	0,690	0,000	Valid
		Y.5	0,632	0,000	Valid
		Y.6	0,502	0,005	Valid
		Y.7	0,398	0,29	Valid

Sumber : *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari hasil tabel 1 diketahui bahwa nilai probability korelasi sig (2- tailed) < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua pertanyaan yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Motivasi Ektrinsik (X2), variabel Kompensasi (X3), dan Kinerja karyawan (Y) adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Antar Variabel**

Variabel Penelitian	<i>Alpha Cronbach</i>	Batas bawah <i>Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,834	0,60	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,818	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,818	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,60	Reliabel

Sumber : *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari hasil tabel 2 diketahui bahwa setiap variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Motivasi Ekstrinsik (X2), variabel Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $r$  alpha hitung  $>$  nilai  $r$  alpha tabel, maka disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dari semua variabel dinyatakan reliabel

## 3. Uji Asumsiklasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov***

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Batas bawah <i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,200	0,05	Normal
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,120	0,05	Normal
Kompensasi (X3)	0,186	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,076	0,05	Normal

Sumber : *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel 3 diketahui bahwa nilai dari Exact Sig. (2-tailed) dari seluruh variabel dari variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Motivasi Ekstrinsik (X2), variabel Kompensasi (X3), variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai diatas 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity statistics		
	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,658	1,520	Bebas
Motivasi Ektrinsik (X2)	0,680	1,471	Bebas
Kompensasi (X3)	0,694	1,441	Bebas

Sumber : *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel 4 yang mana nilai toleransi dari setiap variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Motivasi Ektrinsik (X2), variabel Kompensasi (X3), mempunyai nilai  $< 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

**c. Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heterokedastistas**

Varibel Penelitian	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,480	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,627	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,121	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel 5 dari hasil data yang telah di olah, dapat dilihat dari gambar scatterplot dimana terdapat titik-titik yang menyebar atau tidak terdapat pola artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

**d. Uji Linearitas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Linearitas**

Varibel Penelitian	Deviation from linearity	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,801	Terjadi linearitas

Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,983	Terjadi linearitas
Kompensasi (X3)	0,406	Terjadi linearitas

Sumber: *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel 6 menjelaskan bahwa hasil uji linearitas dengan nilai deviation from linearity Disiplin kerja (X1), Motivasi Ektrinsik (X2) dan Kompensasi (X3) > 0.05 yang artinya hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat adalah terjadi linier.

## Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil SPSS versi 25, hasil dari analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017:275) maka dapat dilihat dari Tabel Coefficients Tabel 7. sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	24,825	,829		29,943	,000
	disiplin	-,246	,072	-,519	-3,447	,002
	motivasi	-,225	,066	-,506	-3,435	,002
	kompensasi	,371	,066	,736	5,594	,000

Sumber: *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,825 - 0,246X1 - 0,225X2 + 0,371X3 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 24,825 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel disiplin kerja, motivasi ekstrinsik dan kompensasi, maka kinerja karyawan sebesar 24,825.
- Koefisien regresi (b1) variabel disiplin kerja (X1) sebesar - 0,246 yang dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) naik 1 satuan dan variabel lain

tetap maka Kinerja Karyawan (Y) di *Brilliant English Course* Kab.Kediri akan mengalami kenaikan sebesar - 0,246 satuan.

- c) koefisien regresi (b2) variabel Motivasi Ektrinsik (X2) sebesar - 0,225 yang dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi Ektrinsik (X2) naik 1 satuan dan variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan (Y) di *Brilliant English Course* Kab.Kediri akan mengalami kenaikan sebesar - 0,225 satuan.
- d) koefisien regresi (b3) variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,371 yang dapat diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X3) naik 1 satuan dan variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan (Y) di *Brilliant English Course* Kab.Kediri akan mengalami kenaikan sebesar 0,371 satuan.

**b. Koefisiensien Determinasi R Square**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 <sup>a</sup>	,677	,639	,859

Sumber: *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,677 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja, Motivasi Ektrinsik dan Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 67,7% terhadap variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 32,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**c. Uji T (Parsial)**

Berdasarkan uji t yang ada pada tabel 7 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai t hitung dari hasil perhitungan persamaan regresi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar - 3,447 nilai tersebut < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial..
- 2) Nilai t hitung dari hasil perhitungan persamaan regresi variabel Motivasi Ektrinsik (X2) adalah sebesar - 3,435 nilai tersebut < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima

artinya variabel Motivasi Ektrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial..

- 3) Nilai t hitung dari hasil perhitungan persamaan regresi variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 5,594 nilai tersebut  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

#### d. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,134	3	13,378	18,130	,000 <sup>b</sup>
	Residual	19,185	26	,738		
	Total	59,320	29			

Sumber: *Output SPSS 25* diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 uji F dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 18,130 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai tersebut  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Disiplin Kerja (X1), Motivasi Ektrinsik (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi (b1) sebesar - 0,246 atau 24,6% dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). secara parsial dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $-3,447 > 1,708$ ) dan nilai t sig  $0,02 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Brilliant English Course* Pare Kediri.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah muncul dari dorongan dalam diri karyawan karena mereka dituntut untuk menerapkan sikap disiplin sebagai acuan utama dalam bekerja. Hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan jika hampir semua karyawan telah menerapkan sikap disiplin dengan semaksimal mungkin.

### **Pengaruh Motivasi Ektrinsik Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Motivasi Ektrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi (b1) sebesar - 0,225 atau 22,5% dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). secara parsial dengan nilai t hitung > t tabel ( $-3,435 > 1,708$ ) dan nilai t sig  $0,02 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ektrinsik (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Brilliant English Course Pare Kediri*.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pengaruh keadaan dari luar seorang individu yang kemudian menjadi dorongan bagi individu tersebut dalam bertindak. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi ekstrinsik oleh perusahaan ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi ekstrinsik oleh perusahaan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,371 atau 37,1% dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). secara parsial dengan nilai t hitung > t tabel ( $5,594 > 1,708$ ) dan nilai t sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Brilliant English Course Pare Kediri*.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa kompensasi dapat menjadi dorongan semangat bagi karyawan dalam bekerja. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Ektrinsik, Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Ektrinsik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan melihat hasil nilai F hitung > F tabel ( $18,130 > 2,96$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$  serta melihat hasil nilai koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0,677 atau 67,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima



yang artinya variabel Disiplin Kerja, Motivasi Ektrinsik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dimana varibel bebas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Ektrinsik (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 67,7% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dengan demikian pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Ektrinsik (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan *Brilliant English Course Pare Kediri* adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Disiplin Kerja, Motivasi Ektrinsik, Dan Kompensasi harus tetap di pertahankan dan ditingkatkan lai untuk kinerja karyawan lebih meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Brilliant English Course Pare*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, jika tingkat disiplin kerja yang baik maka akan semakin baik kinerja karyawan, karena tanpa disiplin kerja yang baik, sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.
2. Motivasi Ektrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Brilliant English Course Pare*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, motivasi ekstrinsik yang tinggi dari seorang pegawai akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Brilliant English Course Pare*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, pemberian kompensasi tunjangan seperti asuransi kesehatan, liburan atau cuti akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. secara simultan antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Ektrinsik, Dan Kompensasi terhadap Terhadap Kinerja Karyawan di *Brilliant English Course Pare Kediri*.

## Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bagi *Brilliant English Course Pare Kediri* diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi mengenai terkait kedisiplinan, memiliki empati, dan meminimalisir permasalahan pada karyawan guna mempertahankan Kinerja Karyawan dengan tetap mempertahankan Disiplin Kerja, Motivasi Ektrinsik, Dan Kompensasi yang positif.
2. Bagi peneliti selanjutnya semoga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan analisis lain dalam meneliti Disiplin Kerja, Motivasi Ektrinsik, Dan Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Misalnya dengan menggunakan analisis kualitatif sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi melalui wawancara yang lebih mendalam terhadap responden, dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian, jumlah sampel penelitian. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk menaikkan variabel independen serta memperbarui variabel dependen sehingga mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada *Brilliant English Course* yang telah memberikan ruang untuk melakukan penelitian ini dengan baik. Serta pihak lain seperti pembimbing dan teman-teman yang telah memberika support dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, M. S. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Edison. (2016). BUDAYA ORGANISASI DALAM ASPEK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134. <https://doi.org/10.32659/tsj.v1i2.8>
- Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Cetakan V. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi Triswanto, L.Y. (2020) 'The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance Productivity PT. Timbang Deli Indonesia', *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 1(2), pp. 155–161.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Pt. Bumi Aksara.
- Indriyani, I., Lestari, L. and Rasal, A. (2019) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa', *Jurnal Dimensi*, 8(1), pp. 127–141. doi:10.33373/dms.v8i1.1856.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Mondy. (2016). *Human Resource Management*. In *Pearson Education*.
- Muhamad Ekhsan (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), pp. 11–19. doi:10.55208/aj.v2i1.27.
- Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sofia rizati. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan pada kind english course pare*. 2(4).
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Danmotivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Tambunan. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Graha Ilmu.