

# Jurnal Pak Adrianto 5

*by* Adrianto Trimarjono

---

**Submission date:** 23-Jun-2023 12:55PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2121270907

**File name:** Jurnal\_Pak\_Adrianto\_5.pdf (670.76K)

**Word count:** 2675

**Character count:** 17593

## PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI PADA KARYAWAN PT.TAM CARGO CABANG SURABAYA )

**Zein Ilham Pratama**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
e-mail: [zeinpratama.1999@gmail.com](mailto:zeinpratama.1999@gmail.com)

**Adrianto Trimarjono, SE, MM**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
e-mail: [adriantotrimajono@uwks.ac.id](mailto:adriantotrimajono@uwks.ac.id)

### ABSTRAK

Didalam penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. TAM Cargo cabang Surabaya ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, observasi, serta studi kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Metode analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda dengan uji T sebagai uji hipotesis. Total sampel yang dipergunakan berjumlah 40 responden dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan jika kinerja karyawan PT. TAM Cargo cabang Surabaya dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*In research conducted on employees of PT. TAM Cargo Surabaya branch aims to determine whether compensation, work discipline, and work motivation have a significant influence on the performance of the company's employees. In this study, the data used came from the results of questionnaires, observations, and literature studies related to the research. The technical analysis used is multiple linear regression using the T hypothesis test. The number of samples used is 40 respondents with non-probability sampling technique. The results showed that the performance of the employees of PT. TAM Cargo Surabaya branch is affected by compensation and work discipline. While the work motivation variable does not show a significant effect.*

**Keywords:** Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, agar perusahaan menjadi efektif untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia ialah elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang mereka tempati, karena mereka yang berperan dalam sistem operasional perusahaan yang melibatkan mental dan fisik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan benar dan benar, agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang diinginkan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, dan sesuai dengan rencana atau prosedur perusahaan.

Kinerja pada karyawan merupakan sesuatu yang harus diapresiasi dari kualitas ataupun kualitas sesuai dengan standar kinerja perusahaan tersebut. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja kemampuan karyawannya untuk membawa kemajuan bagi perusahaan dan menjaga persaingan bisnis yang bergejolak. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan penting perusahaan untuk mencapai kesuksesan, tujuan serta kehidupan perusahaan bergantung pada kinerja dan kualitas karyawan yang beroperasi di perusahaan tersebut.

Disiplin dalam bekerja juga salah satu tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong para karyawannya dalam beroperasional sehingga dapat memenuhi tuntutan yang diberikan perusahaan. Disiplin di tempat kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja agar bisa menyelesaikan pekerjaannya secara baik, oleh karena itu seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut harus melakukan disiplin dalam pekerjaannya tanpa terkecuali. Terutama pada atasan para karyawan, karena mereka yang akan memberikan contoh yang baik pada karyawan lainnya bagaimana menjalankan pekerjaan dengan disiplin dan tepat, karena hal ini juga menjadi salah satu pendorong semangat kerja karyawan lainnya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan tersebut. Maka dari itu, manajer harus berusaha agar para karyawannya memiliki kedisiplinan yang sangat baik agar dapat dinilai efektif dalam memimpin para karyawannya.

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan terutama untuk menjaga kinerja dan semangat para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus bisa menciptakan suasana dan motivasi untuk karyawannya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan sangat baik. Selain itu, motivasi dan semangat dari atasan akan membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang baik dan tanggung jawab pada pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan tanda bagaimana suatu perusahaan membayar karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan bagian yang sangat penting menjadi perhatian perusahaan, karena dapat mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan talenta sebagai bagian yang sangat penting dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi juga menjadi pertimbangan penting bagi seorang karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran dari kualitas karyawan itu sendiri..

Kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi adalah tanda balas jasa kepada karyawan yang diterima secara teratur atau berkala karena karyawan tersebut mempunyai dampak yang signifikan terhadap berfungsinya tujuan atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Mangkuprawira (2007 : 122), “Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan yang harusnya dipandang sebagai bentuk latihan pada karyawan untuk melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin didiplin maka juga akan semakin tinggi kinerja pada karyawan”.

Menurut Rivai (2011 : 825), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Sedangkan menurut Handoko (2014 : 208), “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Dari pendapat ini dapat disimpulkan standar peraturan pada perusahaan ternilai dari tingkat disiplin pada karyawan, apakah karyawan dapat menjalankan segala peraturan di perusahaan dengan baik atau tidak”.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, disiplin kerja adalah sikap ketaatan, menghargai dan menghormati aturan (baik yang tidak tertulis maupun aturan tidak tertulis) yang ditetapkan dan diterapkan pada perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan.

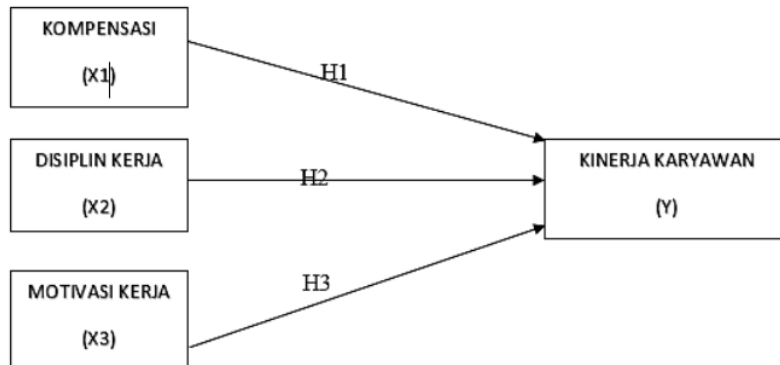
### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah sebuah rangkaian nilai yang sangat berpengaruh pada karyawan agar dapat mencapai sesuatu yang spesifik sesuai tujuan dari karyawan. Nilai maupun sifat tersebut juga menjadi salah satu kekuatan agar mendorong karyawan yang berperilaku untuk mencapai sebuah tujuan. Dari dorongan tersebut terdapat beberapa komponen yaitu arah perilaku kerja (*achievement of goals*) dan intensitas perilaku (*employee effort at work*). Motivasi juga mencakup perasaan, pengalaman, dan pikiran, yang juga merupakan bagian dari hubungan eksternal dan internal perusahaan.

Menurut Robbins (2008 : 222), “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan”. Dari pendapat itu bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah bagian dalam suatu perusahaan yang mempunyai fungsi mencapai target dan tujuan dari perusahaan. Dalam motivasi kerja juga terkandung beberapa unsur, yaitu agar tujuan dan target dalam perusahaan dapat tercapai dengan baik dan sebagai memenuhi keinginan pribadi pada karyawan. Maka dalam pemberian motivasi kepada karyawan akan efektif apabila dalam diri karyawan tersebut memiliki keyakinan serta percaya untuk berhasil dan maju dalam perusahaan.

PRAGMATIS  
Jurnal Manajemen dan Bisnis

### **Gambar 1 Model Analisis**



### Hipotesis Penelitian

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TAM Cargo Cabang Surabaya.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TAM Cargo Cabang Surabaya.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TAM Cargo Cabang Surabaya.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh upah, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT”. TAM Cargo Surabaya menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengujian hipotesis. Dalam pendekatan ini, tujuannya adalah untuk menggeneralisasi situasi, kondisi atau variabel yang muncul dan dapat menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi di perusahaan.

### DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

#### Kompensasi

Segala sesuatu yang didapat pekerja untuk suatu pekerjaan Handoko dalam Septawan (2014 : 5).

Dengan indikator menurut Umar (2016:234) :

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Bonus
- d) Upah
- e) Premi
- f) Pengobatan

#### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka, berusaha mengubah perilaku mereka, meningkatkan kesadaran mereka dan memotivasi mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan (Rivai, 2011).

Dan indikator menurut Simamora dalam Sari (2013 : 746) yaitu :

- a) Kepatuhan pada Peraturan
- b) Efektif Dalam Bekerja

- c) Tindakan Korektif
- d) Kehadiran Tepat Waktu
- e) Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

#### Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2008 : 222), “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan”. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut :

- a) Tanggung Jawab
- b) Prestasi Kerja
- c) Peluang Untuk Maju
- d) Pengakuan Atas Kinerja
- e) Pekerjaan yang menantang

### **Prosedur Pengumpulan Data**

#### **Studi Pendahuluan**

Menurut (Malhotra:2004), “Kuesioner merupakan salah satu teknik terstruktur dalam mengumpulkan data yang terdiri dari beberapa pertanyaan, baik tertulis maupun lisan, yang dijawab oleh responden”.

#### **Penelitian Pustaka (*Library Research*)**

Dalam teknik pengumpul data melalui kajian pustaka dengan maksud mempelajari literatur tulisan yang halnya berkaitan dengan sebuah permasalahan yang ada dalam penelitian.

#### **Penelitian Lapangan**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang kriterianya sesuai dengan kriteria survei.

#### **Populasi dan Sampel**

##### Populasi

Populasi adalah objek kajian dan penelitian dengan ciri dan ciri tertentu yang telah diidentifikasi dan disimpulkan oleh peneliti (Sugiyono: 2005). Populasi dalam survei ini adalah seluruh karyawan PT. TAM Cargo Surabaya.

##### Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri-ciri populasi. Besar kecilnya sampel dapat ditentukan dalam kaitannya dengan minat melakukan penelitian agar jumlah sampel yang dikumpulkan mewakili populasi yang ada. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2002 : 61-63), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”.

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Uji Regresi Berganda**

Tujuan dari regresi adalah untuk mempelajari pengaruh dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dan persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

**Keterangan :**

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- $\alpha$  = Konstanta
- b = Koefisien arah regresi
- x1 = Kompensasi
- x2 = Disiplin kerja
- x3 = Motivasi kerja
- e = Standar error

**Uji Validitas**

Dalam uji validitas perlu digunakan untuk mengukur indikator-indikator yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam kuesioner.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur survei dengan indikator variabel . Jika cronback alpha  $> 0.60$ , variabel tersebut reliabel.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan persentase hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Faktor ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model dapat dijelaskan oleh beberapa variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Jika nilai  $R^2$  kecil maka dapat diartikan sebagai kemampuan beberapa variabel bebas untuk memberikan hampir semua informasi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

**Uji Hipotesis**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji validitas hipotesis yang dirancang berdasarkan data survei. Kami menguji hipotesis ini dan uji t-statistik menggunakan uji-f dan uji-t. Statistik uji-t ini digunakan sebagai ukuran seberapa jauh masing-masing variabel bebas dari deskripsi variabel gabungan. Jika angka t lebih besar dari t tabel, maka kesimpulannya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Demikian pula jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas** **Kompensasi (X1)**

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.397*	.117	.358*	.329*	.163	.620**
	Sig. (2-tailed)		.011	.472	.023	.038	.315	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.397*	1	.222	.562**	.261	.367**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.011		.168	.000	.104	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.117	.222	1	.236	.592**	.181	.618**
	Sig. (2-tailed)	.472	.168		.143	.000	.263	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.358*	.562**	.236	1	.181	.188	.654**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.143		.264	.244	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.329*	.261	.592**	.181	1	.428**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.038	.104	.000	.264		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.163	.367**	.181	.188	.428**	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.315	.020	.263	.244	.006		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Total_X1	Pearson Correlation	.620**	.710**	.618**	.654**	.715**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Disiplin Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.361*	.492**	.469**	.470**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.022	.001	.002	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.361*	1	.228	.690**	.419**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.022		.158	.000	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.492**	.228	1	.196	.485**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.158		.225	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.469**	.690**	.196	1	.678**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.225		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.470**	.419**	.485**	.678**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.002	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_X2	Pearson Correlation	.745**	.700**	.668**	.802**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Uji Validitas

### Motivasi Kerja (X3)



Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X 3
X3.1	Pearson Correlation	1	.255	.637**	.267	.569**	.725**
	Sig. (2-tailed)		.112	.000	.096	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.255	1	.210	.578**	.313*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.112		.194	.000	.049	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.637**	.210	1	.180	.531**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.194		.266	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.267	.578**	.180	1	.387*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.096	.000	.266		.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.569**	.313*	.531**	.387*	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.000	.014		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_X 3	Pearson Correlation	.725**	.686**	.680**	.704**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Sumber: Uji Validitas

### Kinerja Karyawan (Y)

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.302	.495**	.522**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.058	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.302	1	.312	.413**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.058		.050	.008	.000
	N	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.495**	.312	1	.359*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.050		.023	.000
	N	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.522**	.413**	.359*	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.023		.000
	N	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	.796**	.654**	.760**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Sumber: Uji Validitas

### Uji Reliabilitas

### Kompensasi (X1)

☒ Cronbach's Alpha Kompensasi: 0,720

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.9500	6.356	.399	.700
X1.2	20.0500	6.254	.558	.653
X1.3	20.1000	6.349	.393	.702
X1.4	20.0750	6.276	.457	.681
X1.5	20.2000	6.164	.557	.652
X1.6	20.0000	6.821	.382	.702

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas ☒

### Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.4500	3.741	.594	.752
X2.2	16.7250	3.948	.547	.767
X2.3	16.7000	3.703	.433	.810
X2.4	16.7750	3.358	.650	.731
X2.5	16.6500	3.515	.701	.718

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas ☒

### Motivasi Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.3250	4.174	.581	.701
X3.2	16.5500	3.946	.466	.737
X3.3	16.5000	4.205	.505	.722
X3.4	16.6500	3.874	.491	.728
X3.5	16.4750	3.589	.610	.681

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas ☒

### Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.7250	2.871	.586	.619
Y2	12.5750	3.584	.422	.714
Y3	12.5500	2.921	.506	.674
Y4	12.4750	3.281	.563	.641

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas

### Uji t

Uji-t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1, X2, X3) secara individual (sebagian) mempengaruhi variabel terikat (Y). Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data.

Tabel 4.19 Uji t

No	Variabel Independen	t hitung	Sig
1.	Kompensasi Kerja	2,876	0,007
2.	Disiplin Kerja	2,087	0,044
3.	Motivasi Kerja	-0,222	0,826

Sumber data: hasil olah data

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data yang diteliti diketahui bahwa terdapat beberapa variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan setelah dilakukan uji-t. Hal ini dapat dilihat dari uji-t bahwa terdapat variabel independen yang tidak mempengaruhi variabel dependen.

Sesuai dengan pendapat Umar (2016:232) “kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis langsung dibayar oleh perusahaan”. Dari pendapat tersebut, kompensasi dapat diartikan sebagai mempengaruhi kinerja karyawan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan disiplin juga sesuai dengan apa pendapat Rivai (2011 : 825) bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Yang dimana perusahaan akan mencapai suatu target yang telah ditetapkan apabila para karyawannya disiplin dalam kerjanya”.

Dan menurut data yang penulis teliti, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dikarenakan  $t_{hitung} \text{ sebesar } -0,222 < t_{tabel} 2,03011$ . Hal ini dapat diartikan bilamana karyawan termotivasi dengan pekerjaannya, senang atau tidak dengan pekerjaannya, merasa berharga atau tidak, tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. TAM Cargo Cabang Surabaya.

## **KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN**

### **Simpulan**

Didasarkan pada analisis data dan pembahasan penelitian tentang pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Cargo Cabang Surabaya yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan:

1. Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan menerapkan disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan maka berdampak positif terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterima seorang pegawai tidak menentukan kinerja pegawai tersebut baik atau tidak.
- 4.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat menyampaikan beberapa saran kepada pihak yang berkepentingan dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwasannya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TAM Cargo Cabang Surabaya, maka dari itu peneliti menyarankan agar pihak perusahaan tetap mempertahankan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan serta mempertahankan juga kedisiplinan pada karyawannya agar kedepannya menjadi lebih baik serta seluruh target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini meneliti kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang didapatkan diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau model kepemimpinan yang mungkin akan berdampak pada kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penulis menyadari banyaknya keterbatasan penelitian ini. Tentu saja hal ini mempengaruhi kualitas dan keakuratan penelitian. Beberapa keterbatasan yang penulis temui adalah:

1. Hasil penelitian ini belum sempurna karena kurangnya pengalaman dalam penulisan skripsi, meliputi penelitian teoritis, pengolahan data dan analisis data.
2. Dalam penelitian ini penulis tidak dapat memastikan kebenaran data yang diperoleh dengan membagi kuesioner terhadap responden. Keterbatasan waktu dari responden pada saat pengisian kuesioner dapat mempengaruhi jawaban dari responden, sehingga jawaban responden kurang maksimum.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, F., Handoyo, D.W dan Agung, B. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan keempatbelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malhotra, N. (2004). *Marketing research*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall. Intl.
- Mangkuprawira, S., dan Aida, V.H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nugroho, E. (2013). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado. *Jurnal manajemen dan bisnis*. 11(1)
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sari, F.M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang 90 Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 9(2):137-159.
- Septawan, dkk. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Pers.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.

# Jurnal Pak Adrianto 5

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**24%**

SIMILARITY INDEX

**21%**

INTERNET SOURCES

**14%**

PUBLICATIONS

**1%**

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

1%

★ jimfeb.ub.ac.id

Internet Source

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On