

## PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FORIN TRANSBUANA LOGISTICS SURABAYA

Wahyu Ari Andini  
ndinnidna@gmail.com  
Pontjo Bambang Mahargiano

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Nowadays, the competition in the world of business is developing which makes companies have to deal various challenges, one of them is the human resources enhancement in order to compete with others. The competition is getting tight for demanding the companies to improve the employees' performance. The higher employees' performance improvement, the higher result they will get. This study analyzes the impact of the motivation, the promotion, and the compensation toward the employees' performance of PT Forin Transbuana Logistics Surabaya. The aim of this study is to find out how the motivation, the promotion, and the compensation give impact the employees' performance if the companies distribute them appropriately. The type of this research is the descriptive and the quantitative research. For collecting the data, study applies the questionnaires and the non-probability sampling with 50 employees of PT Forin Transbuana Logistics Surabaya as the respondents. The analysis applies the multiple linear regression with SPSS version 25. The study shows that the motivation impacts the employees' performance, the promotion impacts the employees' performance, and the compensation impacts the employees' performance.*

*Keywords: motivation, promotion, compensation, employees performance.*

### ABSTRAK

Saat ini persaingan didunia bisnis semakin berkembang menjadikan perusahaan harus menghadapi berbagai tantangan salah satunya dalam peningkatan sumber daya manusia supaya mampu bersaing dengan kompetitor lain. Persaingan yang semakin ketat tersebut menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan ditingkatkan maka semakin tinggi hasil yang di dapatkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi, promosi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Forin Transbuana Logistics Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi, promosi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan apabila diberikan secara tepat. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan teknik non-probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan PT Forin Transbuana Logistics Surabaya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, promosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, promosi, kompensasi, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami peningkatan sangat pesat, mulai dari berlangsungnya pasar bebas yang memberikan dampak kenaikan laju ekonomi secara fluktuatif atas meningkatnya perilaku konsumtif konsumen terhadap pembelian barang primer, sekunder, dan tersier. Hal tersebut berdampak bagi produsen untuk dapat menyediakan kebutuhan yang dicari oleh masyarakat serta menjangkau pasar potensialnya

secara lebih luas. Salah satu cara yang membantu produsen atau pengusaha dalam menyediakan dan memasarkan produknya adalah dengan menggunakan media jual beli online atau biasa dikenal dengan E-Commerce. Media ini membantu para pengusaha untuk memasarkan produknya secara online sehingga calon konsumen lebih mudah dalam memperoleh produk yang mereka butuhkan. Hal ini merupakan salah satu alasan berkembangnya perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pengiriman barang. Jasa yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut mampu memberikan manfaat bagi pengusaha untuk melayani permintaan konsumen bahkan dalam jangkauan yang lebih luas, serta perusahaan tersebut menjamin bahwa barang dapat dikirim sampai pada konsumen dengan aman dan tepat waktu.

PT Forin Transbuana Logistics merupakan perusahaan jasa yang melayani jasa pengiriman barang udara domestic yang didirikan sejak 6 September 1979 dan telah memiliki beberapa perusahaan yang tersebar di beberapa kota di Indonesia diantaranya yaitu di Jakarta, Surabaya, Denpasar, Medan, dan Semarang. PT Forin Transbuana Logistics Surabaya dianggap sebagai pelopor konsolidator angkutan udara untuk pengiriman barang lewat udara dari segi keamanan dan ketepatan waktu yang lebih baik serta dianugerahi penghargaan sebagai *Top Agent* dari berbagai merek terkenal di industry penerbangan, dan Forin Cargo terdaftar sebagai anggota IATA. Dalam pencapaian perusahaan tersebut, tentu saja didukung oleh kinerja karyawan secara maksimal. Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan, sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai. Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam periode waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian motivasi dan berbagai bentuk penghargaan yang membuat karyawan merasa penting bagi perusahaan seperti pemberian promosi jabatan dan pemberian kompensasi yang layak. Oleh karena itu untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, maka diperlukan suatu dorongan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas, maka penulis ingin menganalisis penelitian dengan judul "Pengaruh motivasi, promosi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Forin Transbuana Logistics Surabaya."

## TINJAUAN TEORITIS

### Konsep Manajemen

Manajemen yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Istilah manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Manajemen dapat diartikan juga dengan suatu proses yang terdiri dari yang dimulai dari penentuan tujuan hingga pengawasan, dimana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (dalam Basriani dan Martina, 2017:17) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

### Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya, pengertian manajemen ialah proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain, salah satunya melalui sumber daya manusia yang mana memiliki tujuan kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang mendukung, maka mustahil bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai target tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan segala

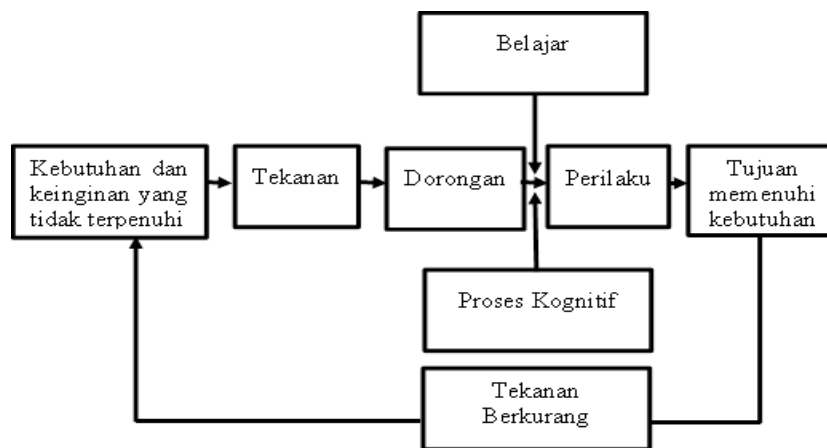
aktivitas dalam perusahaan atau suatu organisasi yang berfungsi untuk mengatur hubungan antara karyawan dengan perusahaan hingga tercapai tatanan kerja yang efisien dan efektif dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Manik (2016:232) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

**Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan (*to move*)”. Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Halim dan Andreani (2017) motivasi ialah suatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah. Menurut Winardi (2016:6) motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh pengaruh luar yang pada intinya berkisar pada sekitar imbalan moneter dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

**Model Proses Motivasi**

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhan mereka, salah satunya adalah model proses motivasi dari Jefferey F. Dugree (dalam Widodo, 2015) sebagai berikut:



**Gambar 1 Model Proses Motivasi**  
**Sumber: Jefferey F. Dugree (dalam Widodo, 2015)**

**Teori Motivasi Abraham Maslow**

Abraham Maslow merupakan psikolog humanistik yang mengembangkan teori kepribadian yang digambarkan dalam bentuk Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*), dimana teori tersebut mampu memberikan pengaruh pada berbagai bidang keilmuan, terutama pada ilmu sumber daya manusia. Teori ini mendeskripsikan kan tentang realitas yang mudah dipahami karena berkaitan dengan perilaku manusia, yaitu: (a) Kebutuhan fisiologis, (b) Kebutuhan rasa aman, (c) Kebutuhan sosial, (d) Kebutuhan untuk dihargai, (e) Kebutuhan aktualisasi. Maslow mengembangkan hierarki kebutuhan manusia berd asarkan pada dua pengelompokan, yaitu kebutuhan untuk menutupi kekurangan dan kebutuhan untuk bertumbuh.

## Promosi

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa untuk pengorbanan atau prestasi yang telah diberikan selama bekerja. Satu diantaranya ialah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih baik di perusahaan yang sesuai dengan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki. Adanya kejelasan mengenai jenjang karir yang mungkin ditempuh oleh karyawan dalam suatu perusahaan akan mendorong motivasi bekerja semakin lebih baik lagi untuk mencapai jabatan setinggi-tingginya. Menurut Hasibuan (dalam Basriani dan Martina, 2017) promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Lain halnya menurut Nitisemito (2012:81) promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari sebelumnya. Program promosi jabatan harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar serta jenis, dan syarat kepada karyawan yang dapat dipromosikan dalam suatu perusahaan. Semua informasi yang menyangkut promosi jabatan harus diinformasikan secara terbuka guna mendorong motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

## Jenis-Jenis Promosi

Promosi dibedakan atas beberapa jenis tergantung daripada tujuan diadakannya promosi tersebut, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Basriani dan Martina, 2017:18) ada beberapa jenis-jenis promosi jabatan diantaranya ialah: (a) Promosi sementara, (b) Promosi tetap, (c) Promosi kecil, (d) Promosi kering. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan kekosongan jabatan.

## Kompensasi

Personel atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan timbal balik dan penghargaan atas apa yang telah dikerjakan. Sistem yang diberlakukan perusahaan dalam pemberian timbal balik atas kinerja karyawan tersebut disebut dengan kompensasi, yang mana sistem tersebut diharapkan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan agar lebih baik. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lain halnya menurut Kadarisman (2012:19) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

## Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Yani (dalam Subariyanti *et al.*, 2018:228) menjelaskan bahwa kompensasi dibagi menjadi dua bentuk, yaitu: (a) Kompensasi dalam bentuk finansial yang diberikan secara langsung seperti gaji, upah, bonus, dan komisi, (b) Kompensasi dalam bentuk non-finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kompensasi, kenyamanan tempat kerja, pembagian kerja yang jelas, dan lain sebagainya.

## Sistem-Sistem Kompensasi

Sutrisno (2009:195) menjelaskan bahwa sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah: (a) Sistem waktu dimana pembayaran diterapkan berdasarkan waktu kerja seperti jam, hari, minggu, atau bulan, (b) Sistem hasil dimana pembayaran diterapkan berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja seperti perpotong, permeter, perkilogram, dan lain sebagainya, (c) Sistem borongan dimana

pembayaran diterapkan berdasarkan banyak pekerjaan yang dikerjakan dan berapa lama waktu yang digunakan dalam bekerja.

### **Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Beberapa dimensi dan indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) adalah sebagai berikut: (a) Kompensasi langsung yang terdiri atas gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan pesangon, (b) Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari promosi jabatan, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesempatan belajar, pujian dan penghargaan.

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Secara umum pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Menurut Kasmir (dalam Halim, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Moeheriono (2015:95) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian seberapa baik karyawan melalui kinerja yang telah dikerjakannya sesuai atau melebihi standart yang telah ditentukan. Penilaian kinerja juga disebut dengan evaluasi dan tinjauan kinerja karyawan yang berguna dalam pengelolaan gaji serta upah. Penilaian kerja juga membantu perusahaan untuk menyaring karyawan dengan kinerja yang baik serta meminimalisir turnover karyawan. Selanjutnya, dijelaskan jika perusahaan dalam penilaian kerja menggunakan dua peran penting yang memiliki potensi konflik. Peran pertama ialah untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kepada karyawan, sedangkan peran kedua ialah berfokus pada pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Pencapaian sebuah tujuan pekerjaan pada perusahaan, akan berdampak terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki indikator-indikator kinerja yang harus dipahami oleh karyawan agar proses pencapaian hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan. Menurut Kasmir (dalam Halim, 2017) indikator kinerja terdiri atas: (a) Kualitas atau mutu yang dihasilkan melalui proses yang dikerjakan karyawan, (b) Kuantitas atau jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan, (c) Waktu yang telah ditentukan batasannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketepatan hasil, (d) Penekanan biaya yang mampu dialokasikan dengan tepat untuk menghasilkan *output* secara ekonomis namun bernilai tinggi, (e) Pengawasan pada setiap proses pengerjaannya agar tidak melenceng dari ketepatan yang sudah ada, (f) Hubungan antar karyawan dimana karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, serta kerja sama yang baik antar karyawan lainnya.

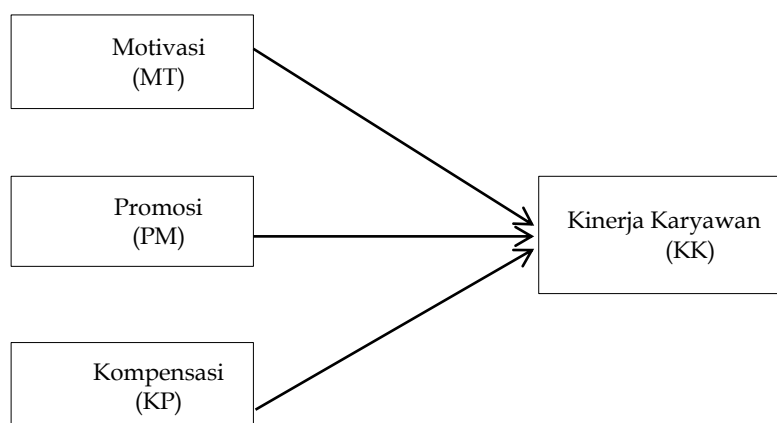
### **Penelitian Terdahulu**

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu untuk mengetahui perbedaan dan hubungan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan. Lestari dan Soedarsono (2014) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pegawai sekolah menengah kejuruan Yayasan Bina Umat Al-Qomariyah

di Tasikmalaya yang menunjukkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sutanto dan Patty (2014) dengan judul Pengaruh persepsi gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Amira Bara Sejahtera menunjukkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa gaji dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Halim dan Andreani (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera menunjukkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Basriani dan Martina (2017) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru menunjukkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa promosi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Herman dan Suryalena (2017) dengan judul pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Hero Supermarket Tbk. (Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru) menunjukkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa promosi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka disusun kerangka konseptual yang melatarbelakangi dalam pembuatan penelitian ini dalam Gambar 2:



**Gambar 2**  
**Rerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2014:2) ialah alat yang digunakan dalam penyajian hasil pengungkapan masalah yang terjadi sekarang berdasarkan actual dengan menyajikan data, menganalisis data, dan menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka secara sistematis.

### Gambaran Populasi Penelitian

Penetapan objek dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting bagi suatu penelitian sebagai data pembuktian atas hipotesis yang sedang dikembangkan berdasarkan populasi yang telah diamati. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dengan sampel jenuh seluruh karyawan PT Forin Transbuana Logistics Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yang mana merupakan teknik pengambilan sampel dimana tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 orang karyawan PT Forin Transbuana Logistics Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner atau angket. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis yang dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka yang ditujukan kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner kepada responden yaitu karyawan PT Forin Transbuana Logistics Surabaya. Tujuan pemberian kuisisioner kepada responden yaitu untuk mengumpulkan informasi data tentang motivasi, promosi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas adalah ukuran ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% atau *level of significance* menunjukkan bahwa pernyataan yang disediakan sudah shahih sebagai pembentuk indikator pada penelitian ini. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara pengukuran sekali saja (one shot) yang mana kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan dengan nilai *cronbach alpha* lebih dari 60%.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2011:277) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan model dalam analisis regresi berganda yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1MT + \beta_2PM + \beta_3KP + e_i$$

## **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Forin Transbuana Logistics merupakan perusahaan jasa yang didirikan sejak 6 September 1979 dengan nama awal perusahaan yaitu Forin Cargo yang melayani jasa pengiriman barang udara domestic. Pada tahun 1994 Forin Cargo telah memiliki beberapa perusahaan yang tersebar di beberapa kota di Indonesia diantaranya yaitu di Jakarta, Surabaya, Denpasar, Medan, dan Semarang. Seiring berkembangnya pencapaian tersebut, Forin Cargo dianggap sebagai pelopor konsolidator angkutan udara untuk pengiriman barang lewat udara dari segi keamanan dan ketepatan waktu yang lebih baik. Melalui kinerja dan pencapaian diatas, dalam dua tahun setelahnya Forin Cargo sering dianugerahi penghargaan sebagai Top Agent dari berbagai merek terkenal di industry penerbangan, serta Forin Cargo terdaftar sebagai anggota IATA.

Pada tahun 2012 Forin Cargo mengalami pergantian nama menjadi PT Forin Transbuana Logistics dengan meningkatkan kualitas layanan, kinerja, dan pengetahuan dalam bidang logistik yang lebih baik. PT Forin Transbuana Logistics juga menerapkan serta menerapkan pemahaman dalam ISO 9001:2015 yang bertujuan untuk meningkatkan

kepuasan pelanggan melalui penerapan sistem yang efektif, termasuk proses untuk perbaikan sistem dan jaminan kesesuaian dengan pelanggan serta persyaratan perundang-undangan yang berlaku.

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Karakteristik Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki - Laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 28 orang atau 56%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya 22 orang atau 44%.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran karakteristik responden berdasarkan usia yaitu:

**Tabel 2**  
**Karakteristik Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-25 tahun	3	6%
25-30 tahun	11	22%
30-35 tahun	18	36%
>35 tahun	18	36%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 30-35 tahun sebanyak 18 orang atau 36% dan rentang usia >35 tahun sebanyak 18 orang atau 36%. Usia antara 25-30 tahun sebanyak 11 orang atau 22%, sedangkan karyawan dengan rentang usia 20-25 tahun sebanyak 3 orang atau 6%.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu:

**Tabel 3**  
**Karakteristik Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	9	18%
Diploma	5	10%
Sarjana	36	72%
Lainnya	0	0%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan pendidikan sarjana sebanyak 36 orang atau 72%. Pendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang atau 18%, sedangkan untuk pendidikan diploma sebanyak 5 orang atau 10% dan lainnya sebanyak 0 orang atau 0%.



### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu:

**Tabel 4**  
**Karakteristik Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-4 tahun	8	16%
4-8 tahun	16	32%
8-12 tahun	21	42%
>12 tahun	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan lama bekerja rentang waktu 8-12 tahun sebanyak 21 orang atau 42%. Karyawan lama bekerja dengan rentang waktu 4-8 tahun sebanyak 16 orang atau 32%, lama bekerja dengan rentang waktu 1-4 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, sedangkan sisanya rentang waktu >12 tahun sebanyak 5 orang atau 10%.

### Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner yang kembali dan telah diisi oleh responden atas pernyataan dan tanggapan responden mengenai Motivasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi**

No	Indikator	STS	TS	RG	ST	SS	Total Skor	Mean
1	Perilaku Karyawan	0	5	7	25	13	196	3,92
2	Usaha Karyawan	0	0	5	29	16	211	4,22
3	Kegigihan Karyawan	0	0	6	23	21	215	4,30
Jumlah							622	4,14

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 5 diatas hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel motivasi adalah sebesar 4,14 dan pada interval kelas 4,14 masuk dalam kategori  $3,4 < x \leq 4,2$  yang berarti responden memberikan nilai setuju atas pernyataan diatas. Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan pendapat tentang motivasi di PT Forin Transbuana Logistics Surabaya dalam kategori baik.

### Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Promosi

Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner yang kembali dan telah diisi oleh responden atas pernyataan dan tanggapan responden mengenai Promosi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Promosi**

No	Indikator	STS	TS	RG	ST	SS	Total Skor	Mean
1	Kejujuran	0	0	0	25	25	225	4,50
2	Disiplin	0	0	1	24	25	224	4,48
3	Prestasi Kerja	0	0	3	14	33	230	4,60
4	Kerjasama	0	0	5	31	14	209	4,18
5	Kecakapan	0	0	1	38	11	210	4,20
6	Loyalitas	1	2	8	28	11	196	3,92
7	Kepemimpinan	0	0	3	32	15	212	4,24
8	Pendidikan	6	9	19	11	5	150	3,00
9	Komunikatif	0	0	1	29	20	219	4,39
Jumlah							1.875	4,16

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6 diatas hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel promosi adalah sebesar 4,16 dan pada interval kelas  $4,16 < x \leq 4,2$  yang berarti responden memberikan nilai setuju atas pernyataan diatas. Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan pendapat tentang promosi di PT Forin Transbuana Logistics Surabaya dalam kategori baik.

### Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner yang kembali dan telah diisi oleh responden atas pernyataan dan tanggapan responden mengenai Kompensasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi**

No	Indikator	STS	TS	RG	ST	SS	Total Skor	Mean
1	Gaji	0	0	0	11	39	239	4,78
2	Insentif	0	0	0	20	30	230	4,60
3	Bonus	0	0	0	22	28	228	4,56
4	Tunjangan	0	0	0	7	43	243	4,86
5	Pesangon	0	0	3	24	23	220	4,40
6	Promosi Jabatan	0	0	4	22	24	220	4,40
7	Jaminan Kesehatan	0	0	0	12	38	238	4,76
8	Keselamatan Kerja	0	0	39	13	34	231	4,62
9	Kesempatan Belajar	0	0	39	22	25	222	4,44
10	Pujian dan Penghargaan	1	0	10	24	15	202	4,04
Jumlah							2.273	4,54

**Sumber: Data primer diolah, tahun 2020**

Berdasarkan Tabel 7 diatas hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel kompensasi adalah sebesar 4,54 dan pada interval kelas  $4,54 < x \leq 5$  yang berarti responden memberikan nilai sangat setuju atas pernyataan diatas. Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan pendapat tentang kompensasi di PT Forin Transbuana Logistics Surabaya dalam kategori sangat baik.

### Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner yang kembali dan telah diisi oleh responden atas pernyataan dan tanggapan responden mengenai Kinerja dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja**

No	Indikator	STS	TS	RG	ST	SS	Total Skor	Mean
1	Kualitas	0	0	2	37	11	209	4,18
2	Kuantitas	0	0	0	33	17	217	4,34
3	Waktu	0	1	6	31	12	204	4,08
4	Penekanan Biaya	0	3	14	31	2	182	3,64
5	Pengawasan	2	2	12	16	18	196	3,92
6	Hubungan Antar Karyawan	0	3	1	32	14	207	4,14
Jumlah							1.215	4,05

**Sumber: Data primer diolah, tahun 2020**

Berdasarkan Tabel 8 diatas hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel kinerja adalah sebesar 4,05 dan pada interval kelas  $4,05 < x \leq 4,2$  yang berarti responden memberikan nilai setuju atas pernyataan diatas. Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan pendapat tentang kinerja di PT Forin Transbuana Logistics Surabaya dalam kategori baik.

## Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### Uji Validitas

Berikut hasil pengujian validitas yang dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 9:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi (MT)	MT1	0,794	0,000	Valid
	MT2	0,811	0,000	Valid
	MT3	0,810	0,000	Valid
Promosi (PM)	PM1	0,633	0,000	Valid
	PM2	0,664	0,000	Valid
	PM3	0,606	0,000	Valid
	PM4	0,505	0,000	Valid
	PM5	0,294	0,003	Valid
	PM6	0,653	0,000	Valid
	PM7	0,456	0,001	Valid
	PM8	0,632	0,000	Valid
	PM9	0,388	0,005	Valid
	Kompensasi (KP)	KP1	0,472	0,001
KP2		0,625	0,000	Valid
KP3		0,579	0,000	Valid
KP4		0,285	0,004	Valid
KP5		0,567	0,000	Valid
KP6		0,624	0,000	Valid
KP7		0,593	0,000	Valid
KP8		0,590	0,000	Valid
KP9		0,754	0,000	Valid
KP10		0,726	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,287	0,004	Valid
	KK2	0,323	0,002	Valid
	KK3	0,585	0,000	Valid
	KK4	0,636	0,000	Valid
	KK5	0,810	0,000	Valid
	KK6	0,657	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa uji validitas diatas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% atau level of significance menunjukkan bahwa pernyataan yang disediakan sudah shahih sebagai pembentuk indikator. Seluruh item indikator mengenai motivasi, promosi, kompensasi, dan kinerja karyawan yang berjumlah 28 item memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Berikut hasil dari uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,705	3	0,6	Reliabel
Promosi	0,680	9		Reliabel
Kompensasi	0,789	10		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,605	6		Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable karena pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu setiap item pernyataan masing-masing variabel yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan hasil dari regresi linier berganda antara Motivasi, Promosi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dibantu program SPSS 25 dalam proses hitungnyanya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.
Motivasi	0,311	0,032
Promosi	0,315	0,034
Kompensasi	0,368	0,000
Konstanta	1,737	

**Sumber: Data primer diolah, tahun 2020**

Hasil persamaan regresi linier berganda pada Tabel 11 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KK = 1,737 + 0,311MT + 0,315PM + 0,368KP + e$$

### Uji Normalitas

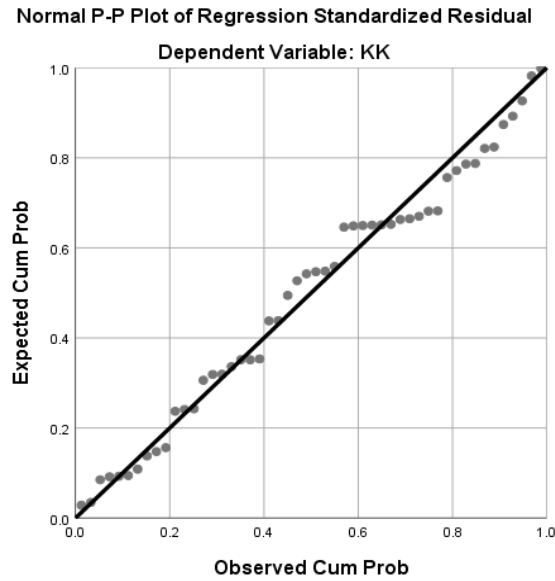
**Tabel 12**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13554402
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.091
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Sumber: Data primer diolah, tahun 2020**

Dalam Tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai AsympSig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik P-Plot



Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Gambar 3  
Hasil Grafik Uji Normalitas

### Uji Multikolinearitas

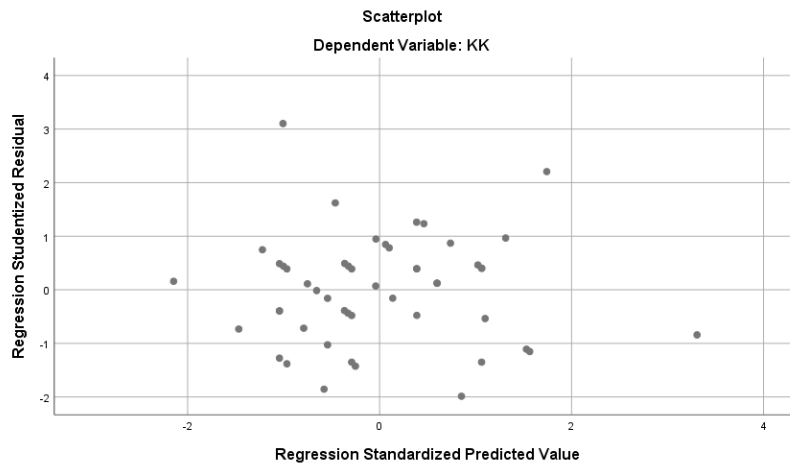
Tabel 13  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
MT	0,626	1,596	Bebas Multikolinieritas
PM	0,573	1,744	Bebas Multikolinieritas
KP	0,633	1,581	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 13 dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai VIF (Variance Influence Factor) pada setiap variabel bebas yang dijadikan model dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Gambar 4  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel bebas motivasi, promosi, dan kompensasi.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

**Tabel 14**  
Hasil Uji F  
Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	105,796	3	35,265	25,675	0,000
Residual	63,184	46	1,374		
Total	168,980	49			

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa hasil output tingkat signifikan sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 (5%) yang berarti layak digunakan dalam penelitian.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 15**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791	0,626	0,602	1,17199

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 15 dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0,626 atau 62,6% yang menunjukkan kontribusi dari variabel motivasi, promosi, dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 37,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Uji t

**Tabel 16**  
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
MT	2,211	0,032
PM	2,183	0,034
KP	3,796	0,000

Sumber: Data primer diolah, tahun 2020

### Pembahasan

Pengaruh Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil hitung Tabel 16, maka nilai t yang diperoleh sebesar 2,211 dengan sig. variabel Motivasi sebesar 0,032 < 0,05 yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Hipotesis 2 : Berdasarkan hasil hitung Tabel 16, maka nilai t yang diperoleh sebesar 2,183 dengan sig. variabel Promosi sebesar 0,034 < 0,05 yang berarti bahwa Promosi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Hipotesis 3 : Berdasarkan hasil hitung Tabel 16, maka nilai t yang diperoleh sebesar 3,796 dengan sig. variabel Kompensasi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa dengan ditingkatkannya motivasi secara tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik, 2) Promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa dengan adanya promosi yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, 3) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa dengan pemberian kompensasi secara layak dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: 1) Perusahaan terus-menerus secara rutin memberikan motivasi kepada karyawan baik secara verbal dan non verbal untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian tanggung jawabnya, 2) Perusahaan memberikan promosi pada jabatan yang diperlukan dan bisa melalui program sekolah lanjut bagi karyawan yang sesuai dengan kriteria sehingga karyawan berlomba meningkatkan kinerja untuk mencapai promosi tersebut, 3) Perusahaan bijak dalam pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial karena dengan apresiasi yang tinggi membuat karyawan merasa dihargai dan akan meningkatkan kinerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, I., Muchran, A., Bunyamin, M. Y., & Suci, A. K. P. (2019). *Leadership, Motivation and Work Discipline and Its Effect on Employee Performance in the Community, Women and Family Planning Empowerment Agency in Gresik Regency, Indonesia. International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(11), 89-96.
- Darmikayani, L. P., Susila, G. P. A. J., SE, M., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Herman, N. Y., & Suryalena, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru) (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Kasmiruddin, K., & Simanjuntak, W. Y. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Lestari, S. P., & Soedarsono, D. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-Qomariah di Tasikmalaya. Tersedia: <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id> (22 Mei 2016).
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-224.
- Martina, A. B. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 11(76).
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.

- Subariyanti, H., Yulianto, A. R., & Setiawan, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kapuk Molek Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 20(2), 227-240.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.
- Sutanto, E. M., & Patty, F. M. (2014). Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera. *Journal of Business and Banking*, 4(1), 1-14.
- Widodo, S. E., 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.