

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL BAHTERA LOGISTIK

Dinda Ratna Witasari

Dindaratnawitasari17@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of work motivation, compensation and work discipline on the employees' performance at PT Global Bahtera Logistik. Furthermore, work motivation was measured by the needs of achievers, needs to master the job and the needs of good interaction with others. Meanwhile, work discipline was measured by obeying the rules of time, obeying company rules, obeying the rules of behavior at work and obeying other regulations. Also, employees' performance was measured by quantity, time, cost suppression, supervision, and employees' relations. The research was quantitative. Furthermore, the population and sample was all employees at PT Global Bahtera Logistik with purposive sampling as the sample determination. Moreover, the research data analysis used multiple linear regressions analysis with SPSS program (Statistical Product and Service Solution) 25.0 version. The multiple linear regression analysis result showed that work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Bahtera Logistik, compensation had a positive and significant effect on the employees' performance and had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Bahtera Logistik, and work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Bahtera Logistik.*

**keywords:** motivation, compensation, discipline, employees' performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik. Motivasi kerja diukur melalui kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk menguasai pekerjaan dan kebutuhan untuk berhubungan baik dengan orang lain. Disiplin kerja diukur melalui taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Kinerja karyawan diukur melalui kuantitas, kualitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Global Bahtera Logistik dengan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan pengambilan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Logistik, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik.

**kata kunci:** motivasi, kompensasi, disiplin kerja, kinerja

### PENDAHULUAN

Pada era disrupsi saat ini, perubahan terjadi secara cepat yang mengakibatkan perusahaan harus mampu beradaptasi atas tekanan dan dinamika pasar yang selalu berubah. Perusahaan dituntut untuk memberikan respon melalui kebijakan maupun penerapan strategi baik dalam aspek bisnis maupun pengelolaan sumber daya guna mencapai sistem yang efisien dan berdaya saing. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap tolak ukur kinerja perusahaan karena pergeseran paradigma yang mengakibatkan ukuran-ukuran kinerja yang ada menjadi semakin kurang efektif. Martis dan Jakson (dalam Asriyanto, 2018) menyatakan bahwa kinerja yang dicari oleh perusahaan sangat bergantung dari kemampuan, motivasi disiplin kerja serta dukungan yang diterima individu tersebut dari lingkungan kerja sekitarnya. Hal lain berkaitan dengan kinerja

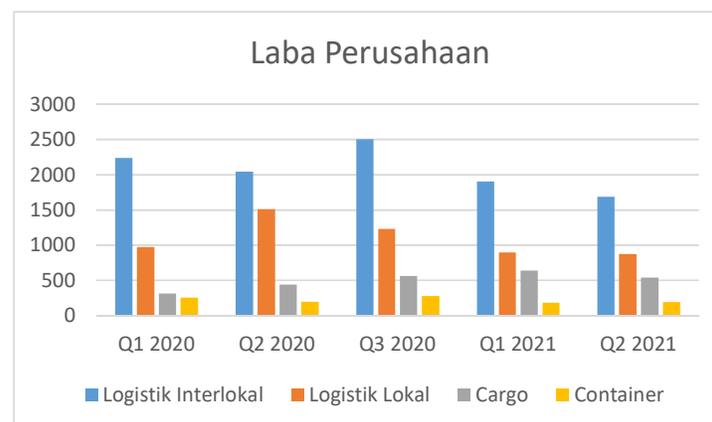
dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Haryati, 2018) bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi seseorang. Faktor individual meliputi sikap, motivasi, budaya diri maupun disiplin, etos kerja serta variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional berkaitan dengan faktor sosial dan organisasi meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem pengawasan, sistem pengupahan maupun beban kerja.

Handoko (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan internal seseorang yang berkaitan dengan dorongan dalam diri individu untuk bertindak atas dasar tujuan tertentu. Pada dasarnya apabila perusahaan atau organisasi ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan maka perlu adanya motivasi dalam internal setiap anggota organisasi atau perusahaan sehingga memiliki keinginan dan rela untuk mencurahkan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Singodimejo (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegakkan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Haryati, 2018) mengemukakan bahwa disiplin yang efektif bagi pegawai hendaknya diarahkan pada kinerja bukan permasalahan pribadi sehingga pegawai akan berfokus pada perbaikan kinerja diri.

Ariandi (2018) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah dilakukan secara baik dalam suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan. Kompensasi menjadi faktor yang berpengaruh atas tujuan seseorang bekerja dan secara konsisten bertahan pada suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat berupa kompensasi secara langsung melalui pembayaran upah, maupun secara tidak langsung yakni *benefit* lain yang ditawarkan oleh perusahaan seperti asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan lain hal.

PT Global Bahtera Logistik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengurusan transportasi, *inland trucking*, *Warehouse/Logistic service* dan staffing guna pengurusan PT Global Bahtera Logistik telah melayani logistik kepelabuhanan dengan pengiriman baik lokal maupun internasional dengan lebih dari 100 mitra kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Global Bahtera Logistik berusaha untuk terus mengembangkan kapasitas SDM guna mampu bersaing dengan kompetitornya. Kinerja perusahaan didukung oleh data pendapatan perusahaan yang dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



**Gambar 1**

**Grafik Perfoma PT Global Bahtera Logistik**

Sumber: PT Global Bahtera Logistik(2022)

Merujuk pada grafik laba perusahaan, dapat dilihat bahwa sepanjang Q1 2020 hingga Q2 2021 kinerja perusahaan cenderung naik turun dan tidak stabil. Produk yang secara konsisten tumbuh adalah pada penyewaan cargo. Kinerja yang baik menjadi tujuan utama dalam strategi pengembangan SDM di lingkungan menejerial PT Global Bahtera Logistik. Pada dasarnya motivasi kerja setiap orang berbeda satu dengan lainnya, demikian juga yang terjadi di lingkungan PT Global Bahtera Logistik. Masing-masing karyawan memiliki motivasi kerja dan tingkat disiplin kerja yang berbeda dengan kondisi lingkungan kerja yang tentu sangat dinamis.

Peneliti mempertimbangkan beberapa variabel yang ada dan menemukan empiris berdasarkan masing - masing variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. pertama variabel motivasi, peneliti memilih variabel ini dikarenakan tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jufrizen (2018) mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Khoiriyah *et al.* (2020) juga berpendapat bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Sinaga dan Hidayat (2020) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan variabel kedua yaitu kompensasi, peneliti memilih variabel ini dikarenakan tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ashari (2019) mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Putri *et al.* (2020) juga mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Baroma dan Arofah (2021) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan variabel ketiga yaitu disiplin kerja, peneliti memilih variabel ini dikarenakan tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Wairooy (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriani *et al.* (2020) menemukan fakta bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik? (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik?

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan (2017:218) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Afandi (2016:241) motivasi merupakan rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan adanya semangat, inspirasi dan dorongan untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut McClelland (dalam Suwanto, 2020:165) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur motivasi kerja seperti yang dijelaskan oleh McClelland (dalam Suwanto, 2020) yaitu (1) *need for achievement* (2) *need for power* (3) *need for affiliation*.

### Kompensasi

Hasibuan (2019:331) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Marwansyah (2016:192) mengemukakan kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ariandi (2018:287) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kompensasi seperti yang dijelaskan oleh Elmi (2018:178) yaitu (1) gaji (2) insentif (3) tunjangan (4) fasilitas.

### Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran diri dalam seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2016:274) mengemukakan karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegaskan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Menurut Faida (2019:136) mengemukakan disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016:273) yaitu (1) taat terhadap aturan waktu (2) taat terhadap aturan perusahaan (3) taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan (4) taat terhadap peraturan lainnya.

### Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019:122) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh - sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Menurut Afandi (2018:301) mengemukakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu. Mangkunegara (2017:102) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang berkaitan dengan pelaksanaan tugas atas tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur disiplin kerja seperti yang dijelaskan Kasmir (2016:372) yaitu (1) kualitas (2) kuantitas (3) waktu (4) penekanan biaya (5) pengawasan (6) hubungan antar karyawan.

### Penelitian Terdahulu

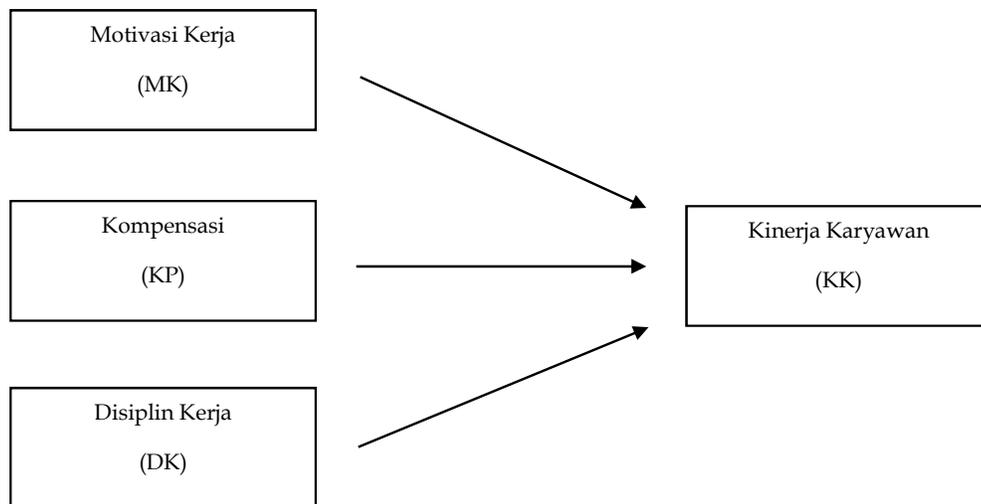
Tabel 1  
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti             | Variabel Penelitian                                                                                   | Teknik Analisis                  | Hasil Penelitian                                                                                     |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Azhari dan Prijati (2018) | <b>Independen:</b><br>Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

|                                  |                                                                                                                                      |                                  |                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Jeffrey dan Dinata (2017)</b> | <b>Independen:</b><br>Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan                                | Analisis Regresi Linear Berganda | Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan                                                                                                                                         |
| <b>Akter dan Husain (2017)</b>   | <b>Independen:</b><br>Kompensasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan                                                             | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan                                                                                                                                                                      |
| <b>Jufrizen (2018)</b>           | <b>Independen:</b><br>Kompensasi dan Disiplin Kerja<br><b>Intervening:</b><br>Motivasi Kerja<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi mampu memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan namun mampu memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan |
| <b>Suwanto (2019)</b>            | <b>Independen:</b><br>Disiplin Kerja dan Motivasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan                                            | Analisis Regresi Linear Berganda | Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan                                                                                                                         |
| <b>Sinaga dan Hidayat (2020)</b> | <b>Independen:</b><br>Motivasi dan Kompensasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan                                                | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan                                                                                                       |
| <b>Baroma dan Arofah (2021)</b>  | <b>Independen:</b><br>Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi<br><b>Dependen:</b><br>Kinerja Karyawan                                | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja                                                                                                       |

Sumber: Peneliti (2022)

### Rerangka Konseptual



**Gambar 2**  
Rerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2022)

### **Pengembangan Hipotesis**

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas Sugiyono (2018:216). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel Sugiyono (2018:217.) sebuah fenomena atau realita dapat diklasifikasikan, konstan, nyata, dapat diukur melalui indikator dan berhubungan sebab akibat (Sugiyono, 2018:217). Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka - angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Populasi adalah seluruh objek penelitian yang hendak diteliti Sugiyono (2018:224). Jika populasi berjumlah besar maka perlu dilakukan analisa kembali hingga menjadi sampel. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Global Bahtera Logistik.

#### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada Sugiyono (2018). Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel pada populasi dengan didasarkan pada kesesuaian kriteria yang ditentukan dengan karakteristik sampe. Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh populasi karyawan PT Global Bahtera Logistik dengan total 72 karyawan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

##### **Jenis Data dan Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data primer yaitu data - data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap para karyawan PT Global Bahtera Logistik baik secara terstruktur ataupun tidak terstruktur mengenai pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber - sumber berupa buku, website dan jurnal.

##### **Teknik pengumpulan Data**

Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2018:167). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:167). Dalam penelitian ini, pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert dengan

ketentuan jawaban: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, Sangat Setuju = 5.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:276). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent atau variabel bebas (motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja) serta variabel dependent atau variabel terikat (kinerja karyawan).

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2018:142). Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas yaitu (1) Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid (2) Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:157). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Jika nilai *cronbach alpha*  $>$  0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel) (2) Jika nilai *cronbach alpha*  $<$  0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$KK = a + b_1MK + b_2KP + b_3DK + e$$

Keterangan :

- Kk : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- $b_1$  : Koefisien regresi Motivasi Kerja
- $b_2$  : Koefisien regresi Kompensasi
- $b_3$  : Koefisien regresi Disiplin Kerja
- Mk : Motivasi Kerja
- Kp : Kompensasi
- Dk : Disiplin Kerja

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:112). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2018:375). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability yaitu (1) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal (2) Dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:269) mengemukakan bahwa uji *multikolinearitas* dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10,00$ , maka artinya tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10,00$  maka artinya terjadi *multikolinearitas*.

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:284) mengemukakan bahwa uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Grafik *scatter plot* merupakan grafik yang biasa digunakan untuk melihat suatu pola hubungan antara dua variabel dengan ketentuan (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik - titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit dan menyebar, maka hal tersebut telah terjadi *heteroskedastisitas* (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

#### Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:293). Peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan kriteria, yaitu (1) Jika *P Value*  $> 0,05$ , maka artinya model persamaan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika *P Value*  $< 0,05$ , maka artinya model persamaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### Uji Hipotesis

Sugiyono (2018:311) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan (2) Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel             | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X1)  | X1.1            | 0,414    | 0,228   | Valid      |
|                      | X1.2            | 0,423    | 0,228   | Valid      |
|                      | X1.3            | 0,530    | 0,228   | Valid      |
|                      | X1.4            | 0,357    | 0,228   | Valid      |
|                      | X1.5            | 0,555    | 0,228   | Valid      |
|                      | X1.6            | 0,508    | 0,228   | Valid      |
| Kompensasi (X2)      | X2.1            | 0,544    | 0,228   | Valid      |
|                      | X2.2            | 0,558    | 0,228   | Valid      |
|                      | X2.3            | 0,453    | 0,228   | Valid      |
|                      | X2.4            | 0,571    | 0,228   | Valid      |
| Disiplin Kerja (X3)  | X3.1            | 0,521    | 0,228   | Valid      |
|                      | X3.2            | 0,577    | 0,228   | Valid      |
|                      | X3.3            | 0,650    | 0,228   | Valid      |
|                      | X3.4            | 0,605    | 0,228   | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1             | 0,322    | 0,228   | Valid      |
|                      | Y.2             | 0,446    | 0,228   | Valid      |
|                      | Y.3             | 0,450    | 0,228   | Valid      |
|                      | Y.4             | 0,322    | 0,228   | Valid      |
|                      | Y.5             | 0,578    | 0,228   | Valid      |
|                      | Y.6             | 0,437    | 0,228   | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa indikator atau pernyataan dari variabel motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi < 0,05 sehingga seluruh pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Realiabilitas**

| Variabel Penelitian | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja      | 0,790          | Reliabel   |
| Kompensasi          | 0,788          | Reliabel   |
| Disiplin Kerja      | 0,863          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan    | 0,784          | Reliabel   |

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Model Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda ini menggunakan program SPSS versi 25.0 dan dinyatakan dalam persamaan:

$$KK = a + b_1MK + b_2KP + b_3DK + e$$

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)           | 10.213                      | 1.861      |                           | 5.489 | .000 |
| 1 Total Motivasi     | .458                        | .072       | .673                      | 6.370 | .000 |
| Total Kompensasi     | .453                        | .083       | .590                      | 5.431 | .000 |
| Total Disiplin Kerja | .273                        | .089       | .367                      | 3.052 | .004 |

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$KK = 10,213 + 0,458X1 + 0,453X2 + 0,273X3 + e$$

#### Konstanta (a)

Konstanta adalah nilai dari variabel terikat jika variabel bebas bernilai tetap dan juga merupakan titik perpotongan antara suatu garis dengan sumbu Y saat  $X = 0$ . Besarnya nilai konstanta 10,213 menunjukkan jika variabel bebas yaitu motivasi kerja (MK), kompensasi (KP) dan disiplin kerja (DK) = 0, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (KK) pada PT Global Bahtera Logistik sebesar 10,213.

#### Koefisien Regresi Motivasi Kerja (MK)

Besarnya koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,458 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja (MK) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik juga akan meningkat dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif kinerja karyawan sebesar 0,458.

#### Koefisien Regresi Kompensasi (KP)

Besarnya koefisien regresi pada kompensasi sebesar 0,453 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel kompensasi (KP) meningkat 1% dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik juga akan meningkat dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif kinerja karyawan sebesar 0,453.

#### Koefisien Regresi Disiplin Kerja (DK)

Besarnya koefisien regresi pada disiplin kerja sebesar 0,273 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (DK) meningkat 1% dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi tetap, maka kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik juga akan meningkat dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif kinerja karyawan sebesar 0,273.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

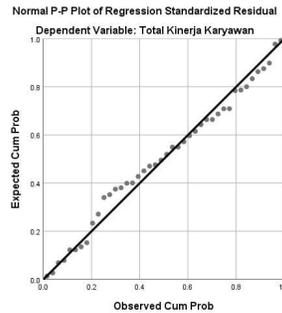
**Tabel 5**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .859 <sup>a</sup> | 0,738    | 0,718             | 1,490                      |

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,738 atau 73,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 73,8% variabel motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 26,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 3**  
**Uji Asumsi Klasik**

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

**Uji Multikolinearitas**

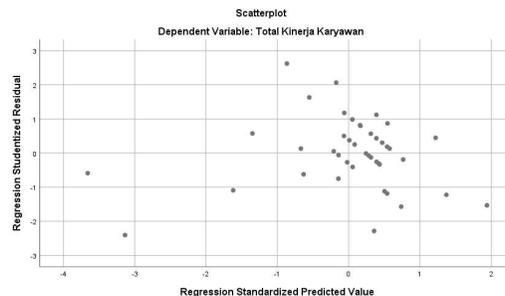
**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

| Variabel Penelitian | Collinearity Statistics |       | Keterangan                            |
|---------------------|-------------------------|-------|---------------------------------------|
|                     | Tolerance               | VIF   |                                       |
| Motivasi Kerja      | 0,617                   | 1,621 | Tidak terjadi <i>Multikolineritas</i> |
| Kompensasi          | 0,583                   | 1,715 | Tidak terjadi <i>Multikolineritas</i> |
| Disiplin Kerja      | 0,475                   | 2,105 | Tidak terjadi <i>Multikolineritas</i> |

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, tampak bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi *multikolinearitas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4**  
**Grafik Scatterplot**

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa terdapat titik - titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

### Uji Kelayakan Model

Tabel 7  
Hasil Uji F

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 237.913        | 3  | 79.304      | 35.717 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 84.373         | 69 | 2.220       |        |                   |
| Total        | 322.286        | 71 |             |        |                   |

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 7 diatas, bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung 2.110 dengan signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan yang digunakan penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Tabel 8  
Hasil Uji Hipotesis

| Variabel Penelitian | t     | Sig.  | Keterangan             |
|---------------------|-------|-------|------------------------|
| Motivasi Kerja      | 6,370 | 0,000 | Berpengaruh signifikan |
| Kompensasi          | 5,431 | 0,000 | Berpengaruh signifikan |
| Disiplin Kerja      | 3,052 | 0,004 | Berpengaruh signifikan |

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 8 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang artinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik.

#### Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang artinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,004 yang artinya 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik. Motivasi adalah dorongan dan semangat dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat. Pimpinan PT Global Bahtera Logistik selalu memberikan arahan dan nasehat kepada karyawan untuk memacu semangat kerja setiap hari. Jika pada suatu saat mengalami penurunan motivasi kerja, maka dapat terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami penurunan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2016:12) bahwa motivasi diartikan sebagai rasa ingin yang muncul dari dalam diri untuk lebih bersemangat, terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini, motivasi dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) yang menyebutkan bahwa faktor kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Priyanto (2016) yang mengatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Di dukung dalam hasil penelitian Khoiriyah *et al.* (2020) juga berpendapat bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan hasil penelitian Laily dan Ernawati (2020) bahwa dengan motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih aktif bekerja seperti kemampuan berinovasi yang dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan dalam bekerja, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan menjadi lebih baik. Dengan kemampuan berinovasi dengan baik akan membantu munculnya inisiatif untuk menghasilkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik. Bagaimanapun juga, tujuan utama karyawan dalam bekerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dimana didapatkan melalui sebuah kompensasi. Maka dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara tepat dan sesuai harapan, PT Global Bahtera Sejahtera selalu menuntut agar seluruh program kerja dan target kerja dapat terlaksana dengan baik sehingga secara tidak langsung karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ulfatin dan Triwijayanto (2016:124) bahwa dalam memberikan kompensasi kepada karyawan akan memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Organisasi mendapatkan manfaat yang besar dengan pemberian kompensasi. Salah satu manfaat yang didapatkan adalah kinerja dari karyawan yang semakin meningkat yang nantinya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Selain itu, hasil penelitian juga sesuai dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyebutkan bahwa

kompensasi menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Siagian (2018) yang menyebutkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, didukung oleh hasil penelitian Priyanto (2016) yang menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Akter dan Husain (2017) juga sejalan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baroma dan Arofah (2021) yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Bahtera Logistik. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan PT Global Bahtera Logistik dalam menaati seluruh aturan perusahaan, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga karyawan menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019: 118) bahwa jika disiplin karyawan yang baik menjadi kunci sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan karena disiplin menjadi fungsi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui prestasi kerja yang baik. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ilham *et al.* (2020) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Wairooy (2019) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani *et al.* (2020) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, maka untuk menjawab rumusan masalah disimpulkan sebagai berikut (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung, yaitu (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Dalam penyebaran kuesioner, masih terdapat responden yang terburu – buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

## Saran

Dari hasil penelitian diatas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut (1) Setelah mengetahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pimpinan lebih memotivasi karyawan melalui evaluasi terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat permasalahan mengenai karyawan, maka perusahaan harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap dapat bekerja secara optimal (2) Pemberian kompensasi hendaknya disesuaikan oleh prestasi dan kinerja kerja karyawan. Semakin berprestasi atau dengan kata lain memiliki kinerja karyawan yang baik, maka harus diberikan kompensasi lebih berupa insentif untuk lebih mendorong semangat kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (3) Penerapan disiplin kerja harus dilakukan secara terstruktur dari mulai pembuatan aturan kerja dari level yang paling tinggi untuk diterapkan sampai level terendah. Penerapan, aturan ini harus diimbangi dengan pemberian punishment jika masih terdapat karyawan yang melanggar. Hal ini dimaksudkan agar memberikan efek jera dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Zanafa Publishing. Riau.
- Baroma, H., & Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics*. Vol 1, No 2, 48-55.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group. Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 13, No 1.
- Fajri, J. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business*.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal CERED*.
- Kaenke, A., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marsuq, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Jurusan Pendidikan*.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Pramudyo, C. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Percetakan Galang Press. Jakarta

- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rachmawati, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas UMKM Batik Tulis di Surabaya. *STIESIA JOURNAL*.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS. Vol 3, No 1*.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Quadrant. Yogyakarta.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Alfabeta. Bandung.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yosef, F. P., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal*.
- Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Kair yang Tidak Jelas dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan untuk Berpindah dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*.