

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI
VARIBEL MODERATING PADA PT PRIMA INDONESIA
LOGISTIK BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Ulfa Annisa

1805160038

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal **12 September 2022**, Pukul **08:00 WIB** sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ULEA ANNISA
N P M : 1805160038
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PRIMA INDONESIA LOGISTIK BELAWAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.) (SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(YUDI SISWADI, S.E., M.M.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ULFA ANNISA
NPM : 1805160038
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMPENSASI PADA PT. PRIMA INDONESIA
LOGISTIK BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

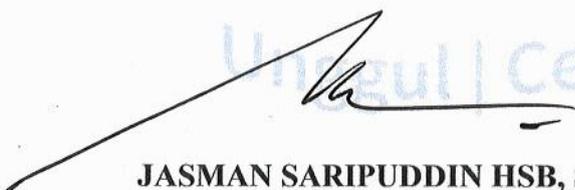


YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

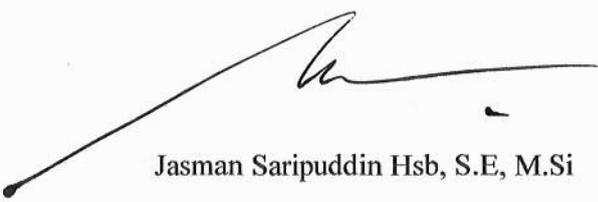
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ulfa Annisa
 NPM : 1805160038
 Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Pada PT.Prima Indonesia Logistik Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Menambah Referensi Jurnal dosen, Perbaiki identifikasi masalah dan Rumusan Masalah	17/8/22	
Bab 2	Menambah referensi jurnal, Perbaiki kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.	25/8/22	
Bab 3	Perbaiki Populasi dan Sampel, dan analisis data	30/8/22	
Bab 4	Perbaiki analisis data	30/8/22	
Bab 5	Perbaiki Kesimpulan dan Saran	7/9/22	
Daftar Pustaka	Sesuai Mandelley	7/9/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace untuk proses selanjutnya	7/9/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si


Yudi Siswadi, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ulfa Annisa
NPM : 1805160038
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, September 2022
Pembuat Pernyataan



Ulfa
ULFA ANNISA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT PRIMA INDONESIA LOGISTIK BELAWAN

Ulfa Annisa

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : ulfaannisa@gmail.com

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi, Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik, Jl. Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Defenisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk megumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pada penelitian ini adapun teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari atas pengujian yang dilakukan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square atau disingkat PLS. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan berarti dapat disimpulkan bahwa varibel diatas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan. dan Pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja) dengan Z (Kompensasi) adalah positif tetapi tidak signifikan, berarti dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif, tetapi belum signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COMPENSATION AS A MODERATING VARIABLE AT PT PRIMA INDONESIA LOGISTIC BELAWAN

Ulfa Annisa

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of
Muhammadiyah North Sumatra
Email : ulfaannisa@gmail.com

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, work motivation on employee performance, work discipline on employee performance moderated by compensation, work motivation on employee performance moderated on compensation at PT. Prima Indonesia logistics, Jl. Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan Based on the results of the research and discussion previously stated, it can be concluded from this that the effect of X1 (Work Discipline) on Y (Performance) is positive and significant. This shows that the better the work discipline, the higher the employee's performance. The effect of X (work motivation) on Y (performance) is positive and significant. This shows that the better the work motivation, the higher the employee's performance. The effect of X1 (Work Discipline) on Y (Performance) is positive and significant. This shows that the better the Work Discipline, the higher the employee performance means it can be concluded that the above variable has a positive and significant effect on Employee Performance with Compensation at PT. Prima Indonesia logistics Belawan. and the effect of X2 (Work Motivation) on Y (Performance) with Z (Compensation) is positive but not significant, meaning that it can be concluded that work motivation has a positive, but not significant, effect on Employee Performance with Compensation at PT. Prima Indonesia logistics Belawan.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT Prima Indonesia Logistik Belawan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda Teguh dan Ibunda Fauziah Siregar yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syariffudin, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen dan beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak/Ibu pimpinan PT. Prima Logistik Indonesia beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Buat Abang saya Agung Nugraha dan kakak saya Dini Pratiwi yang selalu memberikan dukungan serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat saya Ayuni Desianti, Safna Annisa Vira, Ayu Lestari, Adella, Sayla Nurazkiya yang sama-sama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah membantu saya mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian laporan magang ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha penulis, Amin.....

Medan, September 2022
Penulis

ULFA ANNISA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAC.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2 Tujuan & Manfaat Kinerja Karyawan	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...16	
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Disiplin Kerja	20
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.2.2 Tujuan & Manfaat Disiplin Kerja.....	22
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	29
2.1.3 Motivasi Kerja	31
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	31
2.1.3.2 Tujuan & Manfaat Motivasi Kerja	31
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....41	
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	45
2.1.4 Kompensasi Kerja	48
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Kerja.....	48
2.1.4.2 Tujuan & Manfaat Kompensasi Kerja.....	49
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja ..53	
2.1.4.4 Indikator Kompensasi Kerja	56
2.1.5 Kerangka Konseptual.....	58
2.1.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
2.1.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	59
2.1.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi	59
2.1.5.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi.....	60
2.1.6 Hipotesis Penelitian.....	61
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	62
3.1 Pendekatan Penelitian	62
3.2 Defenisi Operasional.....	62
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	64
3.4 Populasi dan Sampel.....	64
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	66

3.6 Teknik Analisis Data.....	68
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Penelitian	73
4.2 Analisis data	73
4.3 Moderasi	92
4.4 Pembahasan	93
BAB 5 PENUTUP.....	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran.....	100
5.3 Keterbatasan Penelitian	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Karyawan (Y), Indikator Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) dan Indikator Kompensasi (Z).....	63
Tabel 3.2	Jadwal Kegiatan Penelitian	64
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai PT. Prima Indonesia Logistik Belawan.....	65
Tabel 3.4	Skala Likert	68
Tabel 3.5	Hasil Uji Statistik Deskriptif	69
Tabel 4.1	Skala likert	73
Tabel 4.2	Presentase Jenis Kelamin Responden	74
Tabel 4.3	Usia Responden	75
Tabel 4.4	Pendapatan Responden	75
Tabel 4.5	Masa Kerja Responden	76
Tabel 4.6	Status Perkawinan.....	76
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1)	77
Tabel 4.8	Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)	78
Tabel 4.9	Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 4.9	Skor Kuesioner Variabel Kompensasi (Z).....	80
Tabel 4.10	Construct Realibility & Validity	82
Tabel 4.11	Hasil Uji Discriminant Validity	84
Tabel 4.12	Hasil Uji Reabilitas	85
Tabel 4.13	Nilai R-Square	87
Tabel 4.14	Nilai F-Square	87
Tabel 4.15	<i>Direct Effect</i>	89
Tabel 4.16	<i>Indirect Effect</i>	90
Tabel 4.17	Hasil Uji T.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	60
Gambar 4.1 Efek Mediasi Dilihat secara grafis hasil dari pengaruh langsung (Direct Effect)	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia informasi saat ini seakan tidak bisa terlepas dari teknologi. Penggunaan teknologi oleh masyarakat menjadikan dunia teknologi semakin lama semakin canggih. Komunikasi yang dulunya memerlukan waktu yang lama dalam penyampaiannya, kini dengan teknologi segalanya menjadi sangat cepat dan seakan tanpa jarak. Industri 4.0 adalah area baru di mana internet hal-hal bersama dengan cyber physical systems saling berhubungan dengan cara kombinasi perangkat lunak, sensor, prosesor dan teknologi komunikasi memainkan peran besar untuk membuat sesuatu yang memiliki potensi untuk memasukkan informasi ke dalamnya dan akhirnya menambah nilai pada proses manufaktur dan mengatakan bahwa industri 4.0 memiliki gagasan utama yakni memanfaatkan potensi teknologi dan konsep baru seperti: internet, integrasi proses teknis dan proses bisnis di perusahaan, pemetaan digital dan virtualisasi dunia nyata, pabrik cerdas termasuk didalamnya sarana produksi pintar dan produk pintar

Bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi pasti dapat mempermudah seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Seseorang yang memiliki perilaku disiplin yang tinggi akan mampu mengerjakan tugas dengan cepat, lantaran konsisten mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan rencana. Sumber daya manusia manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Faizi, 2017).

Peran penting sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional kerjanya. Sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang ada pada suatu perusahaan yang memiliki keinginan, akal perasaan, pengetahuan, dorongan, keterampilan, daya dan karya. Hal tersebut adalah berbagai potensi yang dimiliki oleh karyawan yang menjadi sumber daya yang berpengaruh terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Darajat, 2015) Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai.

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat

penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman (Darajat, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. (Samalua, W., Ferdinand, 2021)

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi (H. Tanjung, 2015).

Dalam penelitiannya (Pratama, 2015), kompensasi memiliki dampak yang positif dan cukup besar terhadap kinerja juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan juga didukung dalam penelitian (Arifudin, 2019), Hasil penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan ataupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai

prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan atau lembaga, supaya perusahaan atau lembaga tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan atau lembaga tersebut terjamin (Arismunandar & Khair, 2020).

Menurut (Purwati, S. M., & Suriani, 2011) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut (Sudarso, S., Abid, A. P., Januar, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan”. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan (D. S. Harahap & Khair, 2019)

Menurut (Sari, 2019) kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja

seseorang untuk menunjukan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya. Menurut (Sedarmayanti, 2015) indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan kemandirian (Fatmawati, 2020).

Dharma (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional atau organisasi, bagi organisasi atau dosen berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Syalimono Siahaan, 2019). Kinerja dapat diartikan juga sebagai performance yang diartikan sebagai hasil ataupun suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja (Bahri et al., 2016). Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam periode tertentu berdasarkan criteria dan standar yang telah disepakati dan ditetapkan (B. N. Tanjung, 2016).

Kinerja disini dirujuk pada karakter produk inti yang meliputi merek, atributatribut yang dapat diukur dan aspek-aspek kinerja individu. Kinerja beberapa produk biasanya oleh didasari oleh preferensi subjectif konsumen yang pada dasarnya bersifat umum (Arianty, 2015). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Adhan & Arif, 2021).

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh

seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tentunya akan menurun seiring berjalannya waktu, karena karyawan adalah manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang tidak terbatas dan meningkat dari waktu ke waktu, sehingga hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun jika keinginan dan kebutuhannya terpenuhi tidak terpenuhi di suatu tempat (Handayani, 2021). Meningkatnya stres kerja disertai dengan kinerja yang menurun dan kepuasan kerja, yang akhirnya mengarah pada produktivitas yang lebih rendah dan dapat peningkatan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Prayogi et al., 2019). Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. (Tirtayasa, 2018)

Memahami kinerja sebagai salah satu istilah yang banyak digunakan dalam studi ilmiah manajemen sumber daya manusia, Kaplan dan Norton (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil maksimum aktualisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Adhan et al., 2019)

Dari beberapa pengertian tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk berprestasi (Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa, 2020).

Adapun identifikasi masalah yang muncul setelah peneliti melakukan observasi di PT Prima Indonesia Logistik (PIL) Belawan yaitu masih terdapat karyawan yang keluar tanpa alasan atau perintah, karyawan yang mengalami kendala dalam bekerja yang mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai, Kurangnya motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja dan kurangnya pemberian bonus kepada karyawan yang membuat karyawan kurang disiplin dan menyebabkan kinerja berkualitas rendah.

PT Prima Indonesia Logistik (PIL) yang juga dikenal sebagai PIL Logistics merupakan anak perusahaan dari PT. PELABUHAN INDONESIA I (Persero). PT PIL didirikan dan mulai beroperasi pada 1 Januari 2015 dengan komposisi kepemilikan saham 99% oleh PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki 16 kantor cabang pelabuhan dan 6 anak perusahaan termasuk PT PIL. Sejak berdirinya perusahaan, PT PIL Terminal Serbaguna, Terminal Peti Kemas, dan Logistik. Pada tahun 2015, PT PELABUHAN INDONESIA I (Persero) melakukan restrukturisasi bisnis di lingkungan anak perusahaan dan PT PIL fokus pada bisnis logistik. Sejalan dengan arah bisnis perusahaan, PT PIL telah melakukan perubahan logo serta visi, misi dan nilai-nilai perusahaan.

Saat ini PT PIL mengoperasikan beberapa layanan antara lain Freight Forwarding (Domestik & Internasional), Customs Clearance, Stockpiling Field,, Cargo Transportation, Warehousing & Distribution, Bongkar Muat Via Kereta Api di Stasiun Pasoso, dan Integrated Physical Checkpoint (TPFT). Pada tahap pengamatan awal yang penulis lakukan pada PT. Prima Indonesia Logistik (PT. PIL) ditemukan berbagai permasalahan yang muncul pada objek yang akan diteliti,

diantaranya adalah Adanya karyawan yang keluar tanpa alasan atau perintah , karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, karyawan yang mengalami kendala dalam bekerja yang mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai dan kurangnya pemberian bonus kepada karyawan yang membuat karyawan kurang disiplin dan menyebabkan kinerja berkualitas rendah. Maka seseorang karyawan dalam melakukan sesuatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya.

Berdasarkan permasalahan diatas Maka dari itu peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Prima Indonesia Logistik Belawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang keluar tanpa alasan atau perintah
2. Karyawan yang mengalami kendala dalam bekerja yang mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai
3. Kurangnya motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja yang membuat kinerja berkualitas rendah
4. Kurangnya pemberian bonus kepada karyawan yang membuat karyawan kurang disiplin dan menyebabkan kinerja berkualitas rendah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan kemampuan dan keterbatasan waktu yang dimiliki penulis, maka penulis membatasi penelitian ini yang hanya befokus pada Variabel pembahasan

dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik, Jl. Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan.

1.4 Rumusan Masalah

Beberapa identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dibahas dalam Tugas Akhir ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada tujuan diatas tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rostina (2019) kinerja adalah kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dalam penelitian Mardiana (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, R., & Prayogi, 2018) “kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seseorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran, ataupun target tertentu ataupun kinerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sudah disepakati bersama”.

Menurut (Dharmawan, 2017) menjelaskan bahwa Sistem Manajemen Kinerja adalah proses pengintegrasian yang mencampurkan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan sasaran organisasi. Terdapat beberapa tahapan dalam Sistem Manajemen Kinerja (Sianturi et al., 2021), antara lain:

1. Langkah perencanaan kinerja; dilakukan pada tahap awal dari keseluruhan proses manajemen kinerja.
2. Langkah pelaksanaan kinerja; dalam tahap implementasi kinerja sangat mungkin terjadi perubahan lingkungan yang signifikan sehingga perencanaan yang dibuat menjadi tidak relevan, apabila hal ini terjadi maka manajer atau pimpinan harus segera merevisi rencana, membuat tujuantujuan dan strategi baru untuk merespon perubahan yang terjadi.
3. Tahap penilaian kinerja; penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh manatujuan organisasi telah dicapai.

Berdasarkan penelitian (Muslih, 2022) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Kaswan, 2015) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ada 5 (lima) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dikemukakan oleh (Wibowo, 2019), antara lain:

1. Faktor pribadi, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. Faktor sistem atau manajemen, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor situasi, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut pendapat para ahli dibawah ini: Menurut (Wibowo, 2019) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja.

Tujuan dan Manfaat Kinerja Menurut (Rivai, 2018) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

Berdasarkan penelitian (Wibowo, 2019) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal. ”Menurut Wibowo manfaat penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan, Mendapat kesenangan khusus.
7. Menyepakati tujuan pengupahan.

8. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
11. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Dalam penelitian Menurut (Sedarmayanti, 2015) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Maka berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian (Mangkunegara, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kemampuan Secara psikologis,
2. Motivasi,
3. Kepemimpinan.

Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas:

a. Kemampuan Secara Psikologis

kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (knowledge skill) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir, dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul budaya organisasi, menyatakan “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektif dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas:

a. Efektif dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

c. Displin Secara umum

Displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauhmana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Mangkunegara, 2016).

Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Adhan et al., 2019). Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai nilai atau norma norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Abdul Rashid et al 2017).

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator untuk melihat kinerja karyawan, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja.

(Mangkunegara, 2016) yaitu:

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Keandalan kerja,
4. Sikap kerja.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator-indikator diatas:

a. Kualitas kerja,

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

b. Kuantitas kerja,

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

c. Keandalan kerja,

Keandalan kerja atau dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati – hatian, dan rajin dalam bekerja.

d. Sikap kerja,

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Didalam penelitian (Sangadji & Sopiah, 2015) menyatakan ada enam indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan waktu,
4. Efektivitas, dan
5. Kemandirian.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator kinerja diatas:

- a. Kualitas,
kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas,
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu,
Kecepatan merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas,
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian,
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja adalah suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

(Sadat et al., 2020).

Berdasarkan penelitian (Afandi, 2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan penelitian (Azhar, 2017) karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegakkan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Menurut (Elmi, 2019) disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adapun (Daryanto, 2018) Disiplin kerja adalah proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan nikan orangnya. Sedangkan (Hamali, 2016) Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sedangkan penelitian yang dilakukan (Syafрина, 2017) memberikan argumen tentang disiplin kerja sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling mengoirmati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis,

serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian (Arianty et al., 2016) Tujuan disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut antara lain:

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan,
2. Menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya,
3. Tindakan disiplin yang produktif dan
4. Tindakan disiplin yang efektif,

Berikut ini adalah penjelasan dari tujuan disiplin kerja diatas berdasarkan penelitian (Arianty et al., 2016):

- a. Memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan.

- b. Menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya.

Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya.

c. Tindakan disiplin yang produktif.

Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian (Syafрина, 2017) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

1. Menaati segala peraturan dan kebijakan,
2. menggunakan dan memelihara,
3. Mampu bertindak dan berperilaku,
4. Mampu menghasilkan produktivitas,

Berikut ini adalah penjelasan dari tujuan pembinaan disiplin kerja diatas:

a. Menaati segala peraturan dan kebijakan,

Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b. Mampu memberikan pelayanan,

Agar karyawan Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Mampu menggunakan dan memelihara,

Agar karyawan Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d. Mampu bertindak dan berperilaku,

Agar karyawan Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

e. Mampu menghasilkan produktivitas,

Agar karyawan Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Berdasarkan penelitian (Sutrisno, 2018) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Rasa kepedulian,
2. Semangat dan gairah kerja dan inisiatif,
3. Rasa tanggung jawab,
4. Rasa memiliki dan rasa solidaritas, dan
5. Efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Berikut ini adalah penjelasan dari manfaat disiplin kerja diatas:

a. Rasa kepedulian,

Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

b. Semangat dan gairah kerja dan inisiatif,

Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

c. Rasa tanggung jawab,

Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

d. Rasa memiliki dan rasa solidaritas,

Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

e. Efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan, Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Rasa kepedulian pegawai yang tinggi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan yang akan meningkatkan kemajuan kedisiplinan bagi pegawai, serta dengan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dapat membangkitkan gairah kerja yang tinggi dan untuk meningkatkan inisiatif dalam pencapaian tujuan.

Manfaat penerapan disiplin kerja yang baik pada pegawai dalam upaya mencapai disiplin kerja dikemukakan oleh (Tohardi, 2014) sebagai berikut:

1. Kepuasan dalam bekerja,
2. Produktivitas organisas,
3. Terhindar dari kecelakaan kerja,
4. Panutan,
5. Pencapaian traget, dan
6. Menjaga citra perusahaan.

Berikut ini adalah penjelasan dari manfaat disiplin kerja diatas:

a. Kepuasan dalam bekerja,

Pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja diorganisasi atau perusahaan.

- b. Produktivitas organisasi,
Produktivitas organisasi akan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan.
- c. Terhindar dari kecelakaan kerja,
Dengan adanya disiplin yang baik seorang pegawai dapat menghindari dari kecelakaan ditempat dia bekerja.
- d. Panutan,
Sebagai panutan bagi pegawai yang bekerja.
- e. Pencapaian target,
Tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan.
- f. Menjaga citra perusahaan,
Terpelihara citra bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan dibawah ini antara lain:

- a. Besar kecil pemberian kompensasi,
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia akan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk Meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi seperti yang dijelaskan oleh sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan,
2. Teladan Pemimpin,
3. Keadilan,
4. Pengawasan melekat,
5. Sanksi

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dijelaskan dibawah ini antara lain:

a. Tujuan dan Kemampuan,

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pemimpin,

Teladan Pemimpin Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

c. Keadilan,

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

d. Pengawasan melekat,

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

e. Sanksi,

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berdasarkan penelitian (Afandi, 2018) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi diantaranya, faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, factor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut penelitian (Lesmana, 2017) indikator disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentasi kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Berdasarkan penelitiannya singodimejo dalam (Sutrisno, 2018) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu,
2. Taat terhadap peraturan perusahaan,
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan
4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Pengertian indikator disiplin kerja ada diatas dapat dijelaskan dibawah ini antara lain:

- a. Taat terhadap aturan waktu,

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

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan.

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

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan,

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

- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan,

Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

Berikut ini adalah beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan menurut (Agustini, 2013) di antaranya adalah:

1. Tingkat kehadiran,
2. Tata cara kerja,
3. Ketaatan pada atasan,
4. Kesadaran kerja, dan

5. Tanggung jawab.

Pengertian indikator disiplin kerja ada diatas dapat dijelaskan dibawah ini antara lain:

a. Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan

b. Tata cara kerja,

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

c. Ketaatan pada atasan,

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

d. Kesadaran kerja,

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

e. Tanggung jawab,

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Sjahrial, 2016) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat berdiri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan penelitian (Hamali, 2016) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Hidayat, 2020). Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut (Iskandar, 2021). Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”.

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Menurut (Dessler, 2015) mengatakan bahwa pengertian Motivasi adalah sebagai berikut : “Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan”.

Motivasi menurut para ahli, (Winardi, 2014) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2017) Tujuan Motivasi antara lain sebagai:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Penjelasan dari poin-poin diatas adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Pengertian Moral Kerja adalah reaksi mental seseorang terhadap suatu pekerjaan. Agar seseorang mempunyai reaksi mental yang prima tentu diperlukan sesuatu, baik itu yang berasal dari diri sendiri maupun yang didukung oleh kekuatan yang berasal dari lingkungannya.

b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

produktivitas kerja adalah hubungan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Hal ini bisa terlihat dari berapa banyak material dan waktu yang dibutuhkan dalam proses kerja untuk mencapai jumlah target pekerjaan (*output*).

c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

Untuk bisa mempertahankan dan memajukan perusahaan, salah satu hal yang penting untuk dilakukan adalah membangun serta mempertahankan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tersebut. Dengan semakin banyaknya karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, hal ini akan semakin menunjang produktivitas perusahaan juga akan semakin baik.

d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan karyawan adalah aspek yang sangat penting untuk meningkatkan performa kerja dan juga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Namun sayangnya, tingkat kedisiplinan bagi seseorang itu bisa berubah – ubah dan juga berbeda – beda bagi setiap orang. Oleh karena itu harus menerapkan beberapa peraturan di sebuah perusahaan untuk memastikan karyawan tersebut bisa mengikuti peraturan itu sendiri

untuk membuat dirinya lebih disiplin. Sehingga bisa memaksimalkan performa pekerjaannya.

e. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Pengadaan adalah upaya proses untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/ dikumpulkan.

f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Hubungan kerja penting untuk membangun karier dan menemukan kepuasan dalam pekerjaan Anda. Untuk mempelajari cara mengembangkan hubungan kerja yang positif, Anda harus mau mendengarkan rekan kerja, berkomunikasi secara terbuka, dan menghargai diri sendiri dan rekan kerja Anda.

g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Di balik loyalitas tersebut, terdapat kondisi yang membuat karyawan bertahan di sana. Sebaliknya, ada kalanya perusahaan tidak mampu mempertahankan tenaga kerjanya. Sehingga mereka kehilangan potensi terbaik mereka. Ini disebabkan kurangnya perhatian bahkan tidak adanya perhatian sama sekali terhadap karyawan, baik itu dari segi kesehatan, insentif, kesejahteraan, dan lain sebagainya. Inilah beberapa faktor penyebab turnover di suatu organisasi.

h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Guna mengetahui apakah karyawan di sebuah perusahaan sejahtera atau tidak, bisa dilihat melalui macam-macam fasilitas yang diberikan

perusahaan kepada karyawan, seperti Terdapat beberapa fasilitas di dalam kantor, seperti alat kerja, air minum, pantry, tempat olahraga, sanitasi, tempat pengobatan, loker, dan lain-lain.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
Cara pertama untuk memberi tanggung jawab yang lebih adalah bersikap proaktif di tempat kerja. Namun, kita perlu memastikan bahwa tanggung jawab utama kita yaitu, tugas-tugas kerja yang memang harus dikerjakan, semuanya sudah terselesaikan dengan baik. Jika tugas utama sudah aman, maka kita bisa melangkah ke tindakan selanjutnya yaitu, bersikap proaktif.

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Untuk mengefisiensikan sebuah proses produksi, maka setiap perusahaan wajib untuk melakukan pengelolaan persediaan barang dengan baik. Hindari untuk menyimpan stok barang baik bahan baku, bahan yang sedang tahap produksi, serta barang jadi secara berlebihan.

Langkah ini bertujuan untuk mengurangi risiko barang yang cacat, rusak, serta barang yang tidak layak untuk dijual. Caranya, pastikan untuk memprediksi kebutuhan dengan mengetahui jumlah serta jenis stok barang yang disimpan.

Sedangkan tujuan dan manfaat motivasi menurut (M. Hasibuan, 2014) antara lain:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Adapun penjelasan dari poin-poin di atas adalah sebagai berikut:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Definisi perilaku kerja menurut (Robbins, 2014) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja orang dengan tipe ini.

- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.

Dengan gairah kerja yang tinggi maka karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan keinginan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga gairah kerja sebaiknya tidak diremehkan diabaikan begitu saja. Gairah kerja mencerminkan sikap karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap majikan.

- c. Meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat menjaga peraturan dan sistem kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, dengan kedisiplinan yang biasa diterapkan tersebut, karyawan maupun perusahaan tidak dapat mengubah peraturan dan konsistensi kerja pun akan terjaga.

- d. Meningkatkan prestasi kerja.

Langkah pertama untuk meningkatkan kinerja adalah mengenal apa passion dan ketertarikan karyawan Anda. Setelah mengidentifikasi apa

disukai. Mulailah cari tahu apakah hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila perusahaan membuka rekrutmen calon pegawai, maka fokuslah untuk mendapatkan karyawan dengan minat sesuai posisi tersebut.

e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Gagasan yang dikemukakan oleh George Bernard Shaw mengenai tanggung jawab yaitu setiap orang yang sanggup mempraktekkan semua pengetahuan dan tenaganya dalam sebuah tindakan yang efektif, dan berguna jika seseorang wajib menanggung segala akibat yang dilakukannya. Baik dapat memberikan keuntungan bagi dirinya maupun malah merugikan dirinya.

f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

produktivitas dan efisiensi adalah dua kata yang sering disebut-sebut, terutama saat menentukan sebuah keberhasilan atau menilai kinerja karyawan. Pada artikel kali ini, kita akan membahas perbedaan utama antara produktivitas dan efisiensi, yang mana ini akan sangat membantu kita untuk mencapai tujuan hidup kita masing-masing.

g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Loyalitas karyawan dipandang perlu untuk menghindari sering terjadinya turnover, meskipun aktivitas turnover karyawan itu pada kenyataannya tidak bisa dihindari dan terbilang wajar. Bahkan cenderung menguntungkan perusahaan jika dilakukan dalam periode yang sewajarnya. Lain cerita jika perusahaan terlalu sering gonta-ganti karyawan tentunya akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

Sedangkan menurut (Siagian, 2016) menyatakan bahwa manfaat motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan komitmen karyawan
2. Peningkatan kepuasan karyawan
3. Pengembangan karyawan yang sedang berlangsung
4. Peningkatan efisiensi karyawan

Berikut ini adalah penjelasan dari poin-poin diatas:

- a. Meningkatkan komitmen karyawan

Ketika karyawan termotivasi untuk bekerja, mereka umumnya akan memberikan upaya terbaik mereka dalam tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

- b. Peningkatan kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan karena hal ini dapat mengarah pada pertumbuhan yang positif bagi perusahaan.

- c. Pengembangan karyawan yang sedang berlangsung

Motivasi dapat memfasilitasi seorang pekerja mencapai tujuan pribadinya, dan dapat memfasilitasi pengembangan diri seorang individu. Setelah pekerja itu memenuhi beberapa tujuan awal, mereka

menyadari hubungan yang jelas antara usaha dan hasil, yang selanjutnya akan memotivasi mereka untuk melanjutkan pada tingkat yang tinggi.

d. Peningkatan efisiensi karyawan

Tingkat efisiensi seorang karyawan tidak hanya didasarkan pada kemampuan atau kualifikasinya saja. Agar perusahaan mendapatkan hasil yang terbaik, seorang karyawan perlu memiliki keseimbangan yang baik antara kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan dan kemauan untuk mau melakukan tugas tersebut.

Menurut (Hendra, 2018) Terdapat beberapa manfaat motivasi antara lain :

1. Pekerjaan akan selesai dengan cepat.
2. Orang akan senang jika melakukan pekerjaannya.
3. Orang akan merasa berharga.
4. Orang akan bekerja keras.
5. Kinerja akan dipantau
6. Semangat juang yang tinggi.

Berikut ini adalah penjelasan dari poin-poin diatas antara lain:

a. Pekerjaan akan selesai dengan cepat,

Artinya pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang benar dengan skala waktu yang sudah ditetapkan sehingga pekerjaan akan selesai sesuai dengan waktunya.

b. Orang akan senang jika melakukan pekerjaannya

Sesuatu yang mengerjakan pekerjaannya dan didorong dengan adanya motivasi membuat seseorang semangat dalam melakukan pekerjaannya.

c. Orang akan merasa berharga

Hal ini akan terjadi bila diberikan pertanyaan yang benar-bener berharga bagi orang yang termotivasi.

d. Orang akan bekerja keras

Hal ini akan memaklumi karena dorongan yang terlalu tinggi sehingga mencapai target terhadap apa yang telah dikerjakan.

e. Kinerja akan dipantau

Oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan pengawasan terlalu banyak

f. Semangat juang yang tinggi

Hal ini berkaitan dengan suasana kerja yang bagus di semua bagian dan hal tersebut akan membuat nyaman untuk bekerja tugas dan tanggung jawab sehingga tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian (Nitisemito, 2015) Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu:

1. Faktor intern organisasi,
2. Faktor Pribadi karyawan yang bersangkutan

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi :

a. Faktor intern organisasi

Dana Organisasi

Serikat Pekerja

b. Faktor Pribadi karyawan

Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Menurut (Leni, 2016:34) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi
2. Promosi jabatan
3. Lingkungan kerja
4. Pengembangan karyawan

Berikut ini adalah penjelasan poin di atas:

a. Kompensasi

merupakan salah satu cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi kerja adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau gaji periodik, didesain dan

dikelola oleh bagian personalia Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kerja yang disebut kerja.

b. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah pekerjaan yang membawa seseorang pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang besar pula. Yaitu sebagai hasil penghargaan atau prestasi kerja yang menuaskan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan.

d. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan mengandung pengertian sebuah usaha untuk melaksanakan sehingga bisa meningkatkan prestasi di masa kini atau akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan keterampilan.

Menurut (Rendy, 2018) faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia
2. Faktor Kompensasi
3. Faktor Komunikasi
4. Faktor Kepemimpinan
5. Faktor Pelatihan

Berdasarkan poin diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Faktor kebutuhan manusia

1) Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

2) Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain.

b. Faktor Kompensasi

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi.

c. Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.

d. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu.

e. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Rendy, 2018) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

Adapun penjelasan poin-poin diatas adalah sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

b. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

c. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

d. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Indikator motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2015) yaitu:

1. Gaji (salary).
2. Supervisi.
3. Hubungan kerja.
4. Pengakuan atau penghargaan (recognition).
5. Keberhasilan (achievement).

Berikut ini adalah penjabaran dari poin-poin diatas antara lain:

a. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya

hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

d. Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

e. Keberhasilan (achievement).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.4 Kompensasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Kerja

Berdasarkan penelitian (D. Daulay, 2017) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang konten diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan (Kasmir, 2016) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada se;uruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Berdasarkan penelitian penelitan (R. Daulay et al., 2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan penelitian (Marwansyah, 2016) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Jufrizen, 2015)

Berdasarkan penelitan (R. Daulay et al., 2017) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan

unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia. (Arifin, 2017)

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi Kerja

Berdasarkan penelitiannya (Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, 2015) Tujuan kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas,
2. Mempertahankan karyawan yang ada,
3. Menjamin keadilan,
4. Mengendalikan biaya,
5. Mengikuti aturan hukum,
6. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Berikut ini adalah penjelasan tujuan kompensasi kerja yang ada diatas antara lain:

- a. Memperoleh personal yang berkualitas, Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagipara pelamar.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada,Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin keadilan, Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud.
- d. Mengendalikan biaya, Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

- e. Mengikuti aturan hukum, Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- f. Meningkatkan efisiensi administrasi, Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

Berdasarkan penelitannya (Widodo, 2019), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang qualified,
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang,
3. Menjamin keadilan,
4. Menghargai perilaku yang diinginkan,
5. Mengendalikan biaya-biaya, dan
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Berikut ini adalah penjelasan dari tujuan kompensasi yang ada diatas antara lain:

a. Memperoleh Personalia Yang Qualified

Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha.

b. Mempertahankan Para Karyawan Yang Ada Sekarang

Apabila kita menginginkan karyawan baik kita tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.

c. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan.

d. Menghargai Perilaku Yang Diinginkan

Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan.

e. Mengendalikan Biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja.

f. Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

Administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU no. 13 tahun 2003.

Berdasarkan penelitian (M. S. P. Hasibuan, 2017) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan, dan
2. Manfaat bagi karyawan.

Berikut ini adalah penjelasan dari manfaat kompensasi kerja yang ada diatas antara lain:

a. Manfaat bagi perusahaan:

- 1) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
- 2) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.

3) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

b. Manfaat bagi karyawan:

1) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

2) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya

3) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja

4) Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

Berdasarkan penelitiannya (M. S. P. Hasibuan, 2017) , tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama,
2. Kepuasan Kerja,
3. Motivasi,
4. Stabilitas Kerja,
5. Disiplin,
6. Pengaruh Pemerintah,

Penjelasan tujuan kompensasi kerja yang ada diatas dapat dijelaskan dibawah ini antara lain:

a. Ikatan Kerjasama,

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan Kerja,

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Motivasi,

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

d. Stabilitas Kerja,

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

e. Disiplin,

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

f. Pengaruh Pemerintah,

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

(Kasmir, 2016) didalam penelitannya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja. Sedangkan (M. S. P. Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh dan organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan UU dan kepres, biaya hidup atau cost of living, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja dan kondisi perekonomian nasional.

Berdasarkan penelitian (Suryani dan Laksemini, 2020) faktor-faktor kompensasi yaitu keahlian, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja. Sedangkan (Sudaryo, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, tingkat biaya hidup masyarakat, produktivitas atau prestasi/kinerja karyawan, kemampuan membayar dan kebijakan.

Dalam riset (Sudaryo, 2016) mengemukakan 6 faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, ialah:

1. Faktor Pemerintah,
2. Standard Biaya Hidup Pegawai,
3. Ukuran Perbandingan Upah,
4. Kemampuan Membayar.

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi diatas antara lain:

- a. Faktor Pemerintah,

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standard gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kompensasi pegawai.

- b. Standard Biaya Hidup Pegawai,

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai.

c. Ukuran Perbandingan Upah,

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

d. Kemampuan Membayar,

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Sedangkan menurut (M. S. P. Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja,
2. Kemampuan dan Kesiediaan,
3. Serikat Buruh/Organisasi,
4. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi diatas antara lain:

a. Penawaran dan Permintaan Kerja,

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.

b. Kemampuan dan Kesiediaan,

Perusahaan Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan,

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

- d. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres,
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya
batas upah/balas jasa minimum.

2.1.4.4 Indikator Kompensasi Kerja

Didalam penelitian Menurut (Mangkunegara, 2016) indikator kompensasi adalah tingkat pembayaran, metode pembayaran, kontrol pembayaran. Adapun (M. S. P. Hasibuan, 2017) indikator kompensasi adalah gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan.

Berdasarkan penelitiannya Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2016) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji Pokok,
2. Gaji Variabel, dan
3. Benefit.

Berikut ini adalah penjelasan indikator kompensasi diatas antara lain:

- a. Gaji Pokok,
Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
- b. Gaji Variabel,
Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi.
- c. Benefit,
Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki

kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut (Suparyadi, 2015) indikator kompensasi yaitu memiliki karyawan yang berkualitas, mampu mempertahankan karyawan yang berkinerja unggul, tidak terdapat keluhan tentang gaji, biaya gaji terkendali, tidak melanggar peraturan pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Baharuddin, dkk (2015) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji,
2. Insentif,
3. Bonus,
4. Upah,
5. Premi,
6. Pengobatan, dan
7. Asuransi,

Berikut ini adalah penjelasan indikator kompensasi diatas antara lain:

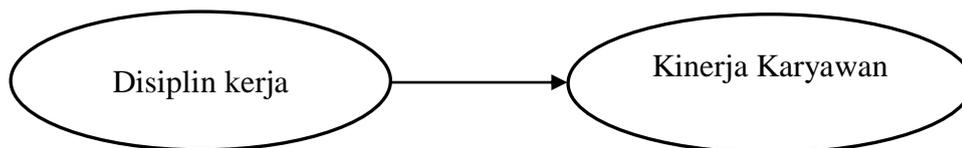
- a. Gaji, Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus, Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

- d. Upah, Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
- e. Premi, Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
- f. Pengobatan, Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengankesehatan karyawan.
- g. Asuransi, Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.5 Kerangka Konseptual

2.1.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu (Siswadi, 2016) dengan judul “Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (BALMERA) Medan dengan memperhatikan hasil ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penjelasan (Sutrisno, 2018) Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

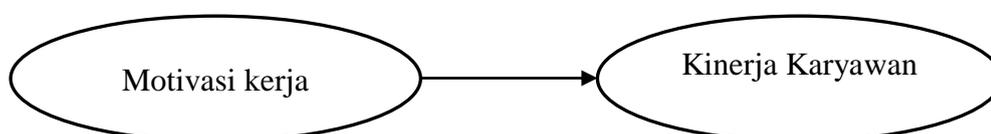


Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.1.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bersedia bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya mencapai kepuasan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

(Jufrizen, 2017), (Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring et al., 2021), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Handayani & Arianty, 2010), (Jufrizen, 2018), (Hidayat et al., 2020) dalam jurnalnya menyatakan: “variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.1.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi

Dalam penelitian (Sastrohadiwiryono, 2013) Disiplin Kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap karyawannya. Ini berarti semakin Disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepadanya karyawannya. Sebaliknya, semakin kurang Disiplin

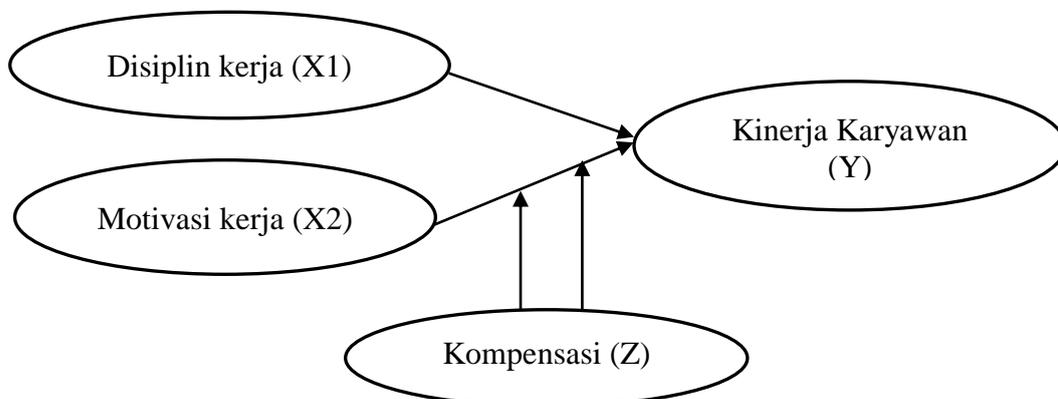
karyawan dalam bekerja maka semakin rendah tingkat kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepadanya karyawannya. Dimana ini akan sangat berpengaruh besar terhadap terhadap kinerja karyawan setelah memperoleh kompensasi.

Berdasarkan penelitian (Murty, W. A., & Hudiwinarsih, 2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi (Z) pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri, dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

2.1.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi

(Rosmaini & Tanjung, 2019) (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan penelitian (Garuh, 2019) menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif antar Motivasi kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,368 terhadap kinerja kerja karyawan (Y) dengan Kompensasi (Z) Maka dapat di tuliskan kerangka konsepnya sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian (Saripuddin, 2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban yang empiris.

Bedasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan
2. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.
4. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) Penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi, organisasi, aktivitas sosial dan lain-lain (Yunitasari et al., 2021). Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik, Jl. Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel penelitian adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati peneliti berdasarkan sifat yang didefenisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh orang atau peneliti lain. Adapun batasan atau defenisi operasional variabel yang diteliti adalah Kinerja karyawan, Disiplin kerja dan Kompensasi.

2) Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan (Y), Indikator Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Indikator Kompensasi (Z)

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja (Mangkunegara, 2016)
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan nikan orangnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran, 2. Tata cara kerja, 3. Ketaatan pada atasan, 4. Kesadaran kerja, dan 5. Tanggung jawab. (Agustini (2015:73))
3	Motivasi Kerja	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji (salary). 2. Supervisi. 3. Hubungan kerja. 4. Pengakuan atau penghargaan (recognition). 5. Keberhasilan (achievement). (Sedarmayanti, 2015)
4	Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji, 2. Insentif, 3. Bonus, 4. Upah, 5. Asuransi 6. Premi 7. Pengobatan (Baharuddin, dkk (2015))

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PT. Prima Indonesia Logistik

Alamat : Jl. Raya Pelabuhan, PosII Road VI Ujung Baru, Belawan

Waktu Penelitian : Pada bulan Februari 2022 s/d selesai.

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Pra Riset			■																	
3	Bimbingan Proposal				■	■	■	■													
4	Seminar Proposal							■													
5	Revisi							■	■												
6	Pengumpulan Data penelitian											■									
7	Pengolahan Data penelitian											■									
8	Bimbingan Skripsi												■	■							
9	Sidang Meja Hijau															■					

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 101 Karyawan. Adapun

populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PT. Prima Indonesia Logistik.

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai PT. Prima Indonesia Logistik Belawan

No	Divisi Kerja	Jumlah
1	Operasi dan Bisnis	88 orang
2	Keuangan dan Umum	13 orang
Jumlah		101Orang

3.4.2 Sampel

Berdasarkan penelitan (Sugiyono, 2017) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sugiyono, 2017).Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Jumlah pegawai yang berada di PT. Prima Indonesia Logistik adalah 55

orang. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{101}{1+101(0.10)^2} = 50,24$$

Hasil yang diperoleh adalah 50,24 maka dibulatkan menjadi 50 sampel orang. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Convenience sampling merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Sugiyono, 2017). Pengambilan 50 sampel yaitu dengan memberikan dan menjelaskan mengenai kuesioner pada karyawan yang terdapat di ruangan saja karena perusahaan cukup luas dan sebagian karyawan masih bekerja dilapangan serta melangsungkan rapat.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Demi keberhasilan penelitian faktor yang paling penting adalah Teknik pengumpulan data. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk megumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar cek list, kuisisioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Menurut (Sugiyono, 2017) jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik.
 - a. Studi lapangan, yaitu mencari dan memperoleh data dari konsumen sebagai responden yang nantinya akan penulis teliti.
 - b. Studi dokumentasi, Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.
 - c. Wawancara, digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dengan melakukan wawancara langsung.
 - d. Kuesioner (Angket), yaitu dengan mngajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Dalam penelitian kuesioner (angket) yang digunakan sebagai metode utama untuk memperoleh data yang diberikan kepada karyawan PT. Prima Indonesia Logistik. Metode angket digunakan karena lebih praktis dan dapat dibagikan secara serentak kepada responden. Selain itu instrument atau angket dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan bagi semua responden diberi pertanyaan yang sama dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi dan juga bobot yaitu:

Tabel 3.4
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.
 - a. Studi Kepustakaan, diperoleh melalui literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian.
 - b. Buku, data sekunder bisa diperoleh dari buku yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti. (Peneliti sebagai tangan kedua) bisa juga dari jurnal dan laporan.

3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini adapun teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari atas pengujian yang dilakukan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square atau disingkat PLS adalah model persamaan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	Std Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Disiplin kerja	4	24,54	44,93	4610,32	2,24983
Motivasi Kerja	4	20,44	27,21	3929,81	3,30656
Kinerja karyawan	4	34,40	5,20	152,34	,81518
Kompensasi	4	18,98	32,09	3322,20	2391,81
Valid N (listwise)	4	23,00	20,1	4229,32	4929,81

Sumber : Output PLS yang Diolah Penulis, 2022

3.6.2 Model Pengukuran atau Outer Model

Menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji validity convergent dan discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali, 2018).

a. Uji Validitas

a) Construct Reability dan Validity

Construct Reability dan Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi menurut (Juliandi, 2018), kriteria consrtuct reability dan validity yaitu:

1. Cronbach alpha $> 0,5$
2. rho_A $> 0,7$
3. Composite reliability $> 0,6$
4. Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari average variance extracted (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981 dalam (Ghozali, 2018). Dalam Ghozali & Latan (2015) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

c) Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk.

Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 (Ghozali, 2018).

3.6.3 Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory.

- a. R-Square Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai RSquare 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2018).
- b. F-Square Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali, 2018).

3.6.4 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis dirrect efek berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi, Menurut

(Juliandi, Irfan, Manurung, & Aplikasi, 2015) kriteria pengukuran direct Effect antara lain:

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P –value, jika nilai P-value 0,05 maka tidak signifikan.

3.6.5 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirect Effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Juliandi et al., 2015) kriteria penilaian indirect Effect adalah:

- a. Jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- b. Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.2 Analisa Data

4.2.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2016).

Tabel 4.1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Disiplin kerja	4	24,54	44,93	4610,32	26,1032	2,24983
Motivasi Kerja	4	20,44	27,21	3929,81	39,2981	3,30656
Kinerja karyawan	4	34,40	5,20	4152,34	32,3041	,81518
Kompensasi	4	18,98	32,09	3322,20	11,20	2,39,81
Valid N (listwise)	4	23,00	20,1	4229,32	34,9320	4,92981

Sumber : Output PLS yang Diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada variabel Disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 24,54 dan maksimum sebesar 44,93 dengan rata-rata total nilai sebesar 26,10 dan standar deviasi sebesar 2,250. Pada variabel Motivasi Kerja, nilai minimum sebesar 20,44 dan maksimum sebesar 27,21 dengan rata-rata total nilai sebesar 39,28 dan standar deviasi 3,306. Pada variabel Kinerja karyawan, nilai minimum sebesar 34,40 dan maksimum sebesar 5,20

dengan rata-rata total nilai 32,30 dan standar deviasi 0,81, Pada variabel Kompensasi, nilai minimum sebesar 18,98 dan maksimum sebesar 32,09 dengan rata-rata total nilai 11,20 dan standar deviasi 2,39

4.2.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Prima Indonesia logistik, Jl. Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan. Di dalam penelitian ini mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan dari variabel (X1), 6 pernyataan dari variabel (X2), 6 pernyataan dari variabel (Y), dan 6 pernyataan dari variabel (Z), dimana variabel (X1) adalah disiplin kerja, variabel (X2) motivasi kerja, variabel (Y) kinerja karyawan dan variabel (Z) kompensasi. Angket yang disebar ini diberikan kepada 50 pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode skala *likert*.

Tabel 4.1
Skala likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel (X1) disiplin kerja, (X2) motivasi kerja, (Y) kinerja karyawan dan (Z) kompensasi.

1. Identitas Responden

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 50 responden, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Presentase Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	35 orang	70 %
2	Perempuan	15 orang	30 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (70%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (30%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar jabatan yang ada menuntut karyawan untuk lebih fleksibel keberbagai tempat yang pada umumnya lebih banyak disanggupi oleh karyawan laki-laki.

b) Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase bedasarkan kelompok usia dari 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentasi %
1	21-30 Tahun	4 orang	8 %
2	31-40 Tahun	5 orang	10 %
3	41-50 Tahun	20 orang	40 %
4	> 51 Tahun	21 orang	42 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari data diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu usia >51 tahun berjumlah 21 orang (42%), usia 41-50 tahun berjumlah 20 orang (40%), usia 31-40 tahun berjumlah 5 orang (10%) sedangkan usia yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 21-30 tahun berjumlah 4 orang (8%).

c) Pendapatan Responden

Untuk mengetahui tingkat presentase pendapatan responden bedasarkan kelompok pendapatan dari 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Pendapatan Responden

No	Pendapatan	Jumlah	Presentasi %
1	< 5 juta	30 orang	60 %
2	5-10 juta	15 orang	30 %
3	>10 juta	5 orang	10 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Tabel 4.4 menunjukkan persentase pendapatan responden terlihat dalam penelitian ini responden yang berpenghasilan dibawah 5 juta berjumlah 30 orang, lalu responden yang berpenghasilan 5-10 juta berjumlah 15 orang dan responden yang berpenghasilan diatas 10 juta berjumlah 5 orang.

d) Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui tingkat presentase masa kerja berdasarkan kelompok tahun dari 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

No	Pendapatan	Jumlah	Presentasi %
1	< 5 tahun	27 orang	54 %
2	5-15 tahun	20 orang	40 %
3	>15 tahun	3 orang	6 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Tabel 4.5 menunjukkan persentase lama kerja responden terlihat responden yang bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 27 orang, responden yang sudah bekerja selama 5-15 tahun berjumlah 20 orang dan responden yang sudah bekerja diatas 15 tahun berjumlah 3 orang.

e) Status Perkawinan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok status per kawinan dari 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Status Perkawinan

No	Pendapatan	Jumlah	Presentasi %
1	Menikah	37 orang	74 %
2	Belum Menikah	13 orang	26 %
Jumlah		50 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah menikah yaitu berjumlah 37 orang (74%) dan yang belum menikah berjumlah 13 orang (26%).

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kinerja karyawan (Y) dan kompensasi (Z). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiapresponden terhadap setiap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No.Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	28	56	20	40	0	0	1	2	1	2	50	100
2	15	30	25	50	3	6	5	10	2	4	50	100
3	10	20	28	56	3	6	5	10	4	8	50	100
4	12	24	20	40	7	14	6	12	5	10	50	100
5	8	16	32	64	4	8	5	10	1	2	50	100
6	9	18	20	40	8	16	7	14	6	12	50	100

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “saya hadir tepat waktu” mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 28 orang (56%).
2. Pada pernyataan “Saya bekerja mengikuti tata cara kerja perusahaan”

mayoritas responden menjawab setuju yakni 25 orang (50%).

3. Pada pernyataan “Saya mengikuti perintah atasan dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 28 orang (56%).
4. Pada pernyataan “Saya bertanggung jawab pada pekerjaan yang ditugaskan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (40%).
5. Pada pernyataan “Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 32 orang (64%).
6. Pada pernyataan “Saya fokus dan semangat dalam bekerja untuk mencapai target yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (40%).

2. Motivasi Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel motivasi kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No.Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	17	34	25	50	3	6	4	8	1	2	50	100
2	10	20	30	60	5	10	0	0	5	10	50	100
3	7	14	17	34	10	20	9	18	7	14	50	100
4	8	16	23	46	14	28	2	4	3	6	50	100
5	15	30	16	32	9	18	5	10	5	10	50	100
6	13	26	21	42	5	10	4	8	7	14	50	100

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya semangat dalam bekerja untuk mencapai target yang di tentukan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 25 orang (50%).

2. Pada pernyataan “Saya bekerja keras dalam membantu atasan untuk mencapai tujuan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 30 orang (60%).
3. Pada pernyataan “Saya fokus dan semangat dalam bekerja karena diawasi oleh atasan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (34%).
4. Pada pernyataan “Saya bekerja mencapai target agar meraih penghargaan yang berprestasi” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (46%).
5. Pada pernyataan “Saya dapat memberikan dorongan dan semangat bekerja kepada karyawan lain” mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (32%).
6. Pada pernyataan “Saya mampu membuat lingkungan kerja yang nyaman” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (42%).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kinerja karyawan yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	13	26	30	60	4	8	2	4	1	2	50	100
2	10	20	34	68	2	4	4	8	0	0	50	100
3	14	28	26	52	5	10	3	6	2	4	50	100
4	9	18	22	44	15	30	4	8	0	0	50	100
5	15	30	23	46	6	12	4	8	2	4	50	100
6	5	10	30	60	5	10	6	12	4	8	50	100

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya memilki kualitas kerja yang bagus dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 30 orang (60%).
2. Pada pernyataan “Saya mampu meningkatkan kualitas kerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 34 orang (68%).
3. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tambahan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 26 orang (52%).
4. Pada pernyataan “Saya dapat meningkatkan kehadiran dikantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (44%).
5. Pada pernyataan “Saya bekerja dengan cepat dan rapi” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (46%).
6. Pada pernyataan “Saya berkerja dengan baik dan meminimalkan kesalahan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 30 orang (60%).

4. Kompensasi (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kompensasi yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Skor Kuesioner Variabel Kompensasi (Z)

No.Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	11	22	25	50	5	10	7	14	2	4	50	100
2	8	16	27	54	9	18	3	6	3	6	50	100
3	23	46	20	40	4	8	2	4	1	2	50	100
4	14	28	24	48	3	6	4	8	5	10	50	100
5	3	6	18	36	23	46	2	4	4	8	50	100
6	14	28	26	52	3	6	2	4	5	10	50	100

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya siap menerima gaji sesuai pekerjaan yang dilakukannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 25 orang (50%).
2. Pada pernyataan “Saya menerima insentif pada saat pekerjaan saya melampaui target” mayoritas responden menjawab setuju yakni 27 orang (54%).
3. Pada pernyataan “Saya menerima bonus jika pekerjaan yang saya kerjakan berjalan baik dan rapi” mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 23 orang (46%).
4. Pada pernyataan “Saya diberi asuransi dari perusahaan sebagai penjamin kerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 24 orang (48%).
5. Pada pernyataan “Saya menerima tunjangan dari perusahaan” mayoritas responden menjawab kurang setuju yakni 23 orang (46%).
6. Pada pernyataan “Saya diberi fasilitas pengobatan dari perusahaan jika mengalami kecelakaan dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 26 orang (52%).

4.2.2 Model Pengukuran atau Outer Model

Menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji validity convergent dan discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

1. *Construct Reability dan Validity*

Construct Reability dan Validity

Construct Reability dan Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi menurut (Juliandi, 2018), kriteria consrtuct reability dan validity yaitu:

- a. Cronbach alpha $> 0,5$
- b. rho_A $> 0,7$
- c. Composite reability $> 0,6$
- d. Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$.

Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Construct Realibility & Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reability	(AVE)
Disiplin kerja	0.843	0.701	0.821	0.714
Motivasi kerja	0.751	0.802	0.763	0.826
Kinerja karyawan	0.776	0.782	0.782	0.982
Kompensasi	0.712	0.869	0.817	0.782

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel Construct Realibility & Validity di atas diketahui bahwa:

1. Pada disiplin kerja diperoleh hasil bahwa Cronbach's Alpha sebesar 0.834. rho_A sebesar 0.701. Composite Reability 0.821 dan Avarage Variance Extracted adalah 0.714. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur Construct Realibility dan Validity memmiliki hasil yang baik.
2. Pada Motivasi kerja diperoleh hasil bahwa Cronbach's Alpha sebesar 0.751. rho_A sebesar 0.802. Composite Reability 0.763 dan Avarage Variance Extracted adalah 0.826. Berdasarkan hasil tersebut maka semua

kriteria yang menjadi tolak ukur Construct Reliability dan Validity memiliki hasil yang baik.

3. Pada Kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa Cronbach's Alpha sebesar 0.776. rho_A sebesar 0.782. Composite Reliability 0.782 dan Average Variance Extracted adalah 0.982. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur Construct Reliability dan Validity memiliki hasil yang baik.
4. Pada Kompensasi diperoleh hasil bahwa Cronbach's Alpha sebesar 0.712. rho_A sebesar 0.869. Composite Reliability 0.817 dan Average Variance Extracted adalah 0.782. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur Construct Reliability dan Validity memiliki hasil yang baik.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruksinya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi

memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018). Berikut adalah nilai discriminant validity untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.11
Hasil Uji *Discriminant Validity*

	Disiplin Kerja	Motivasi kerja	Kinerja karyawan	Kompensasi
X1.1	1.034	0.542	0.521	0.542
X1.2	0.924	0.873	0.798	0.652
X1.3	0.874	0.093	0.761	0.982
X1.4	0.452	0.762	0.632	0.362
X1.5	1.276	0.342	0.672	0.578
X1.6	0.854	0.443	1.873	0.773
X2.1	0.722	0.983	0.522	0.974
X2.2	0.561	0.982	0.561	0.861
X2.3	0.329	0.098	0.342	0.429
X2.4	0.276	0.521	0.873	0.276
X2.5	0.378	0.498	0.093	0.342
X2.6	1.873	0.873	0.762	0.873
Y.1	0.274	0.874	0.542	0.053
Y.2	1.762	1.762	0.443	0.762
Y.3	0.982	0.982	0.731	0.542
Y.4	1.098	0.434	1.762	0.443
Y.5	0.521	0.098	0.521	0.231
Y.6	0.498	0.982	0.498	0.741
Z.1	0.761	0.873	0.561	0.873
Z.2	0.232	0.389	0.232	0.123
Z.3	0.672	0.932	0.678	0.342
Z.4	1.873	0.854	1.673	0.762
Z.5	0.389	0.422	0.774	0.883
Z.6	1.932	0.651	1.762	0.420

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan data tabel diatas 4.11 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan nilai dengan *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-

indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,50 untuk model yang baik (Ghozali 2017).

3. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program Smart PLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas

Jenis Variabel	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil Uji
Disiplin kerja	X1	0.843	0.831	Reliable
Motivasi kerja	X2	0.930	0.962	Reliable
Kinerja karyawan	Y	0.754	0.844	Reliable
Kompensasi	Z	0.908	0.945	Reliable

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa:

- a) Diketahui variabel disiplin kerja (X1), nilai Cronbach's Alpha $0.834 > 0.70$ dan Composite Reliability $0.831 > 0.70$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.
- b) Diketahui variabel Motivasi kerja (X2), nilai Cronbach's Alpha $0.930 > 0.70$ dan Composite Reliability $0.962 > 0.70$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.
- c) Diketahui variabel Kinerja karyawan (Y), nilai Cronbach's Alpha $0.754 > 0.70$ dan Composite Reliability $0.844 > 0.70$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.
- d) Diketahui variabel Kompensasi (Z), nilai Cronbach's Alpha $0.908 > 0.70$ dan Composite Reliability $0.945 > 0.70$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.3 Uji Model Struktural atau Inner Model

1. Uji Koefisien Deteminasi (R-Squire)

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai RSquare 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang) dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai R-Square yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.13
Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.886	0.883

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,886 atau 88.6% mengindikasikan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 88.6%.

2. F-Square

F-Square merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, sedang, atau besar. (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai F-Square yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.13
Nilai F-Square

Variabel	F-Square
X1 → Y	0.774
X2 → Y	1.530
X1 → Y Melalui Z	0.130
X2 → Y Melalui Z	0.476

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa:

- a) Ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai F-Square sebesar 0,774 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.
- b) Ada pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai F-Square sebesar 1,530 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.
- c) Ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kompensasi (Z) memiliki nilai F-Square sebesar 0,130 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang sedang.
- d) Ada pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kompensasi (Z) memiliki nilai F-Square sebesar 0,476 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.

4.2.4 *Dirrect Effect (Pengaruh Langsung)*

Analisis dirrect efek berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung sutau variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi, Menurut (Juliandi, Irfan, Manurung, & Aplikasi, 2015) kriteria pengukuran dirrect Effect antara lain:

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P –value, jika nilai P-value 0,05 maka tidak signifikan.

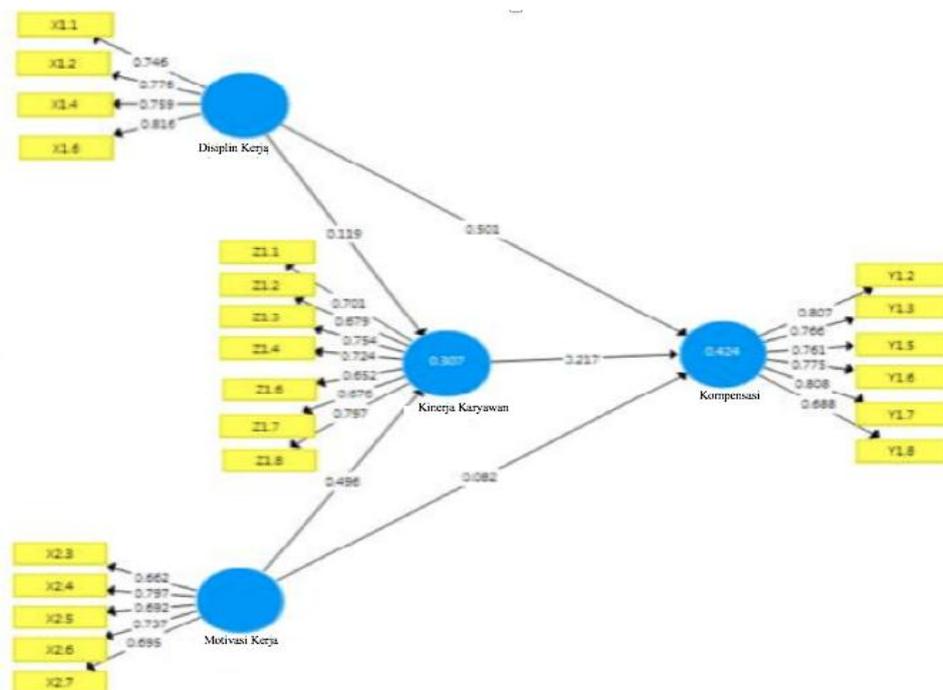
Tabel 4.14
Direct Effect

Variabel	Original Samples	P Values
X1 → Y	0.332	0.041
X2 → Y	0.342	0.027

Sumber :Data Penelitian Diolah (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif dapat dilihat pada(tabel sample original):

- X1 terhadap Y : koefisien jalur =0.332 dan P-value 0.041 (< 0.05) artinya, pengaruh X1 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) adalah positif dan signifikan
- X2 terhadap Y : koefisien jalur = 0.342 dan P-value 0.027 (< 0.05) artinya, pengaruh X (Motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja) adalah positif dan signifikan



Gambar 4.1 Efek Mediasi
Dilihat secara grafis hasil dari pengaruh langsung (Direct Effect)

4.2.5 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis indirect Effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Juliandi et al., 2015) kriteria penilaian indirect Effect adalah:

- a. Jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- b. Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15
Indirect Effect

Variabel	Original Samples	P Values
X1 \longrightarrow Y dengan Z	0.565	0.000
X2 \longrightarrow Y dengan Z	0.476	0.130

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien adalah positif dapat dilihat pada sebagai berikut:

- a. X1 terhadap Y dengan Z : koefisien jalur =0.565 dan P-value 0.000 (< 0.05) artinya, pengaruh X1 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) dengan Z (Kompensasi) adalah positif dan signifikan.

- b. X2 terhadap Y dengan Z : koefisien jalur =0.476 dan P-value 0.130 (< 0.05) artinya, pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja) dengan Z (Kompensasi) adalah positif tetapi tidak signifikan.

4.3 Moderasi

Dasar pengambilan keputusan Uji T antara lain:

1. Jika nilai sig > 0,05 atau nilai T hitung < T tabel, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).
2. Jika nilai sig < 0,05 atau nilai T hitung > T table, maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).
3. $T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2=0,025) ; (50-4-1=45) (0,025;45) = 0,28$

Tabel 4.16
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,617	1,396		,442	,670
Disiplin(X1)	3,497	,266	,562	2,868	,049
Motivasi (X2)	1,054	,467	,038	3,116	,035
Kompensasi (Z)	0,101	,292	,107	,345	,739
Moderating	1,120	,273	,124	3,144	,021

Dari tabel 4.16 dapat dilihat hasil dari uji statistik adalah variabel moderating diperoleh thitung sebesar 2,440 dengan nilai signifikan 0,022

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi kerja (Z) memoderasi Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja

karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar thitung (3,14) > t tabel (0,28) dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa bahwa pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh oleh kompensasi atau dengan kata lain, variabel kompensasi adalah variabel moderator kuat/moderat.

4.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil analissi X1 terhadap Y : koefisien jalur =0.332 dan P-value 0.041 (< 0.05) artiya, pengaruh X1 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) adalah positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values), berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam organisasi perusahaan karena manfaat dari disiplin sangat besar, baik untuk kepentingan organisasi maupun

karyawan. Adanya disiplin kerja untuk organisasi yaitu menjamin terpeliharanya suatu tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan demi kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal (Resti Yulistria, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Resti Yulistria, Eka Putri Handayani & Tiara Nurmalsari 2018) menyimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu (Siswadi, 2016) dengan judul “Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (BALMERA) Medan dengan memperlihatkan hasil ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut penjelasan (Sutrisno, 2018) Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. (Samalua, W., Ferdinand, 2021) . Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi (H. Tanjung, 2015).

Adapun hal yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini ialah berhasil memberikan hasil analisis bahwa jika semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p -values) sebesar $0,024 < 0,05$, berarti

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian X^2 terhadap Y : koefisien jalur = 0.342 dan P-value 0.027 (< 0.05) artinya, pengaruh X (Motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja) adalah positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik Motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan, berarti Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

Darmawan Widiyanto (2018). mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dan dorongan (drive). Menurut Umam (2016) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja dan besarnya motivasi sendiri ikut menentukan besarkecilnya prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan menurut (Jufrizen, 2017), (Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, 2020), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring et al., 2021), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Handayani & Arianty, 2010), (Jufrizen, 2018), (Hidayat et al., 2020)

dalam jurnalnya menyatakan: “variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Adapun poin-poin yang diperoleh peneliti ini ialah berhasil memberikan hasil analisis bahwa jika semakin baik Motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,012 < 0,05$, berarti Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi

Dari hasil penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kompensasi (Z) koefisien jalur =0.565 dan P-value 0.000 (< 0.05) artinya, pengaruh X1 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) dengan Z (Kompensasi) adalah positif dan signifikan, berarti dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan karena nilai probabilitas.

Dalam penelitian Sastrohadiwiryono (2015; 294-295). Disiplin Kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap karyawannya. Ini berarti semakin Disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepadanya karyawannya. Sebaliknya, semakin kurang Disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin rendah tingkat kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepadanya

karyawannya. Dimana ini akan sangat berpengaruh besar terhadap terhadap kinerja karyawan setelah memperoleh kompensasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian dari Thaief (2015) , disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi. Berdasarkan penelitian (Murty, W. A., & Hudiwinarsih, 2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi (Z) pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri, dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Menurut (Sudarso, S., Abid, A. P., Januar, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019). Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan (D. S. Harahap & Khair, 2019).

Dari penelitian diatas peneliti berhasil memberikan hasil analisis bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan karena nilai probabilitas (p-values) > P-Value 0.005.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi

Dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kompensasi (Z) mempunyai koefisien X2 terhadap Y dengan Z : koefisien jalur =0.476 dan P-value 0.130 (< 0.05) artinya, pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja) dengan Z (Kompensasi) adalah positif tetapi tidak signifikan, berarti dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif, tetapi belum signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

Hafidzi dkk (2019 : 52). menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154). motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu Muhammad Guruh (2019). menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif antar Motivasi kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,368 terhadap kinerja kerja karyawan (Y) dengan Kompensasi (Z). sedangkan menurut Mutiara Mushafryane Mustarih (2016). Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Bersadaran penelitian (D. Daulay, 2017) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang konten diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan (Kasmir, 2016) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada se;uruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Berdasarkan penelitian (Marwansyah, 2016) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Jufrizen, 2015).

Peneliti dalam penelitian ini berhasil memberikan hasil analisis bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT Prima Indonesia Logistik sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif, tetapi belum signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi pada PT. Prima Indonesia logistik Belawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Dari Disiplin kerja diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari Motivasi Kerja diharapkan perusahaan dapat memberikan karyawan semangat dan memotivasi dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Dari Disiplin Kerja diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan karyawan Kompensasi.
4. Dari Motivasi Kerja diharapkan perusahaan memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan agar lebih giat dalam bekerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan memberikan Kompensasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan.
5. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 responden dari keseluruhan pegawai Tenaga Kerja PT. Prima Indonesia logistik Belawan dengan menggunakan rumus slovin

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Arif, M. (2021). *Studi Kinerja Pegawai : Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara*. 2(1), 463–474.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367> homepage:
- Arianty, N. (2015). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen handphone samsung nel arianty. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 16, No. 02, Oktober 2015, 16(02)*, 68–81.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Arifudin, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 273–282.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Jurnal Ilmiah Dan Kebijakan Hukum*, 1(1), 490–502.
- Azhar, M. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen Vol. 2 No. 3 Hlm. 131-142*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>

- Bahri, S., Pratiwi, Z., & Khairani, L. (2016). Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)*, 1(3), 141–155.
- Darojat, T. A. (2015). *Manajemen Personalial Masa Kini*. Refika Aditama.
- Daryanto. (2018). *Media Pembelajaran*. Satu Nusa.
- Daulay, D. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dharmawan, R. (2017). The Influence Of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction PT Nikko Cahaya Electric. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58–83.
- Elmi, F. (2019). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media.
- Faizi, M. F. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 2(1), 43–52.
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Garuh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 343–354.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Handayani, S. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation and Motivation On Employee Performance: Study In PT. XYZ Medan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2, 808–815.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

- Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404> homepage:
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendra, A. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan*. Pustaka Sinar Harapan.
- Hidayat, T. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Iskandar, D. (2021). *Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja*. 99–110.
- Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15(01), 1–11.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen Jufrizen. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, K. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. \Graha Ilmu.
- Lesmana, M. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Mardiana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grassindo.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). CV Alfabeta.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian ACoounting Review*, 5(2), 23–37.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. pustaka setia.
- Pratama, S. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 25(1), 86–109.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987> Published
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Purwati, S. M., & b Suriani, S. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. In *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* (Vol. 1, Issue 1, pp. 70–82).
- Rendy. (2018). *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majang Maju.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Prehallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rostina, C. F., Zebua, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tanimas Soap Industries. *Jurnal Universitas Prria Indonersia*, 4(1), 1–20.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Samalua, W., Ferdinand, T. . & R. F. (2021). Produktivitas Apa dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 203–212.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2015). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. C.V ANDI OFFSER (PENERBIT ANDI).
- Sari, W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen, UDINUS*, 1(2), 34–57.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Syria Studies*, 7(1), 37–72.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.212>
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Revisi*. In Media.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sjahrial, D. (2016). *Manajemen Keuangan, edisi 3*. Mitra Wacana Media.
- Sudarso, S., Abid, A. P., Januar, I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Sudaryo Agus. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I*. ANDI.
- Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa, H. K. P. (2020). *Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar Sugeng*. 17(2), 224–239.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Suryani dan Laksemini. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Erlangga.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(4), 36–47.
- Syalimono Siahaan, S. B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Tanjung, B. N. (2016). *Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 2(2), 29–45.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015*, 15(01), 27–36. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964>
- Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Tohardi, A. (2014). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Maju Mundur.

- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. kencana.
- Yunitasari, E., Handayani, S., & Veronica, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 55–65. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.431>