

# ANALISIS KOMPENSASI DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KARGO DI KOTA BATAM

Wasiman<sup>1</sup>, Saparudin, S.M<sup>2</sup>

Universitas Putera Batam

## ABSTRAC

*This study aims to see the effect of compensation, discipline, and motivation on the performance of cargo company employees in Batam City. This study uses a questionnaire distributed to employees of cargo companies in Batam City with a questionnaire of 120 respondents. This research uses individual level analysis. The object of research is the employee of the Batam City cargo company. This study uses multiple linear regression test which includes validity, reliability, normality, and r-square tests. The results showed that the results of the validity test showed that all indicators showed validity results that could lead to the next stage, and also the reliability results that all data collected were reliable. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.850, meaning that this variable can be explained by the competence, discipline and motivation variables of 85%, while 15% is influenced by other factors outside of the measured variables.*

**Keywords:** *compensation, discipline and Motivation, Employee performance*

## 1. Pendahuluan

Perkembangan kota batam yang sedemikian pesat, yang merupakan salah satu Kota dengan tingkat pertumbuhan sehingga memberikan dampak pertumbuhan pada bidang lain, seperti rumah sakit, perusahaan kargo serta dan pertumbuhan dibidang pariwisata. Covid-19 memaksa aktivitas masyarakat yang tadinya menggunakan offline sehingga beralih dengan aktivitas online sehingga banyak berdiri perusahaan jasa kargo pengiriman barang, seperti tiki, JNE, JNT dan lain sebagainya.

Perusahaan yang bergerak bidang jasa pengiriman, disamping harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya juga perusahaan harus memperhatikan kompensasi kepada karyawan sehingga dengan motivasi yang diberikan

dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja, melalui kualitas pelayanan dan kecepatan dalam merespon semua keluhan yang diberikan oleh pelanggan

Permasalahan yang ada di perusahaan kargo kota Batam adalah adanya penurunya motivasi kerja karyawan dikarenakan kompensasi, seperti, gaji, upah, insentif dan bonus yang diberikan oleh perusahaan kargo tidak sesuai dengan perjanjian pada awal kerja dan diberikan tidak tepat waktu sehingga menimbulkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan uraian singkat latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Kompensasi, Disiplin dan Motivasi kinerja karyawan perusahaan kargo di Kota Batam**

dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## Indikator Kompetensi

Menurut Simamora (2015:445) Terdapat empat indikator kompensasi adalah

1. Gaji
2. Upah
3. Tunjangan
4. Fasilitas

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan

## 2. Kajian Pustaka

### Pengertian Kompetensi

Menurut (Hasibuan, 2018: 118), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan

### Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2016: 193) disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

#### Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat (waskat)
5. Sanksi hukuman

#### Pengertian Motivasi

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2018:148) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak untuk mencapai setiap tujuan Motivasi kerja adalah hasil dari

#### Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, (2018: 81) mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan. Lebih lanjut Simamora (2016: 83) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

#### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran serta tinjauan pustaka yang jelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Perusahaan kargo Kota Batam
- H<sub>2</sub> Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan kargo di Kota Batam
- H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam
- H<sub>4</sub>: Kompensasi, disiplin dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo Kota Batam

kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge Dalam Wibowo (2018:148). Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2017:72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### Indikator Motivasi

Hamzah Uno (2017: 72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak

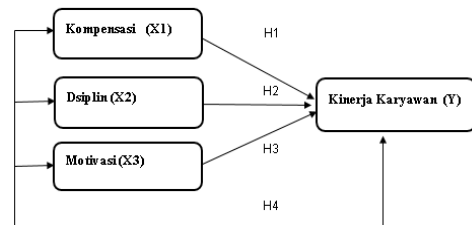
#### Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson dalam Sriwidodo (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Kualitas individu
4. Kerjasama
5. Tanggung jawab

#### Kerangka Pemikiran

Dari uraian diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 kerangka berpikir

### 3. Metode Penelitian

#### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Keirl dan Miller dalam Moleong (2018: 11) yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah "tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan, yang dilakukan untuk mendapatkan hasil maksimal

#### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah perusahaan kargo di Kota Batam

### Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan sebanyak 180 responden dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi 5%, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 120 responden.

### 4. Hasil dan pembahasan Profil Responden

Hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Tabel 1** Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frequency	Percent
1	Laki-laki	77	62
2	Perempuan	43	38
Total		120	100,0

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan hasil table 1 dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 113 responden, jumlah responden laki-laki sebanyak 77 orang dengan persentase 62,% dan jumlah responden perempuan sebanyak 43 orang dengan persentase 38%. Hal ini

Menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan

#### Uji vadilitas variable Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Hasil olah data validitas dapat dilihat tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	Kompetensi		
	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1_1	0,741	0,2079	Valid
X1_2	0,750		Valid
X1_3	0,720		Valid
X1_4	0,750		Valid

**Sumber: Data primer**

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk semua pernyataan variable X<sub>1</sub> lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (Df = 113). Dengan demikian,

seluruh pernyataan variable Kompensasi (X<sub>1</sub>) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

**Tabel 3** Uji vadilitas variabel Dsisplin (X<sub>2</sub>)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.710	0.2079	Valid
X2.2	0.740		Valid
X2.3	0.730		Valid
X2.4	0.610		Valid
X2.5	0.650		Valid

**Sumber: Data primer**

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (Df = 113). Dengan demikian, seluruh

pernyataan variable Disiplin (X<sub>2</sub>) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

**Tabel 4** Uji vadilitas variabel Motivasi (X<sub>3</sub>)

Pernyataan	Komunikasi		
	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2_1	0,630	0,2079	Valid
X2_2	0,730		Valid
X2_3	0,720		Valid
X2_4	0,670		Valid

**Sumber: Data primer**

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk semua pernyataan variabel X<sub>2</sub> lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  senilai 0,2079 (df = 113). Dengan

demikian, seluruh pernyataan variabel motivasi (X<sub>3</sub>) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

**Tabel 5** Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja Karyawan		
	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y_1	0,710	0,2079	Valid
Y_2	0,720		Valid
Y_3	0,640		Valid
Y_4	0,710		Valid

Y	5	0,640
---	---	-------

Valid
-------

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai  $r_{hitung}$  untuk semua pernyataan variabel Y lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  senilai 0.2079 (df = 123). Dengan demikian, selanjutnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur

seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian

dengan menghitung kolerasi *cronbach alpha* dengan masing-masing butir pernyataan dalam satu variabel, dengan ketentuan > 0,6 berarti reliabel dan < 0,6 berarti tidak reliabel.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kompensasi	0,810	4	Reliabel
2	Disiplin	0,780	5	Reliabel
2	Motivasi	0,820	4	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,840	5	Reliabel

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi, sebesar 0,810, variabel disiplin 0,780, variabel motivasi sebesar 0,820, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,840. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016: 87) menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas.

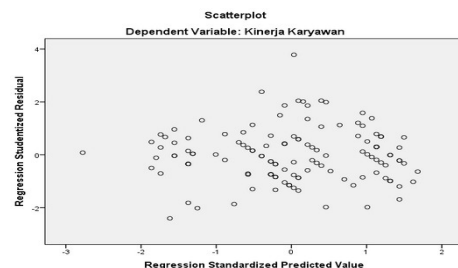
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,041	1,112		3,532	,000		
1 Kompensasi	,624	,081	,414	4,340	,000	,413	2,880
Disiplin	,566	0,85	,510	4,361	,000	0,531	1,814
Motivasi	,486	,093	,404	5,830	,000	,503	2,340

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel

kompensasi disiplin dan motivasi sebesar 2,880 < 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas



Gambar 2 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil grafik *scatter plot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan

pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

**Tabel 8** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 <sup>a</sup>	,810	2,070

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Disiplin dan Motivasi

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa  $R\ Square = 0,870$  artinya kompensasi, disiplin dan motivasi berpengaruh sebesar 87% terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1 Pembahasan

##### 4.1.1 kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,340) >  $t_{tabel}$  (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo Kota Batam.

##### 4.1.2 Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,361) >  $t_{tabel}$  (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam.

##### 4.1.3 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (5,830) >  $t_{tabel}$  (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan kargo di Kota Batam.

##### 4.1.4 kompensasi disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (184,500) >  $F_{tabel}$  (3,07) dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan ditolaknnya  $H_0$  dan diterimanya  $H_a$ , menunjukkan bahwa kompensasi disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dibuat beberapa kesimpulan yaitu:

- Perusahaan perusahaan kargo di Kota Batam harus memperhatikan kompensasi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
- Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan kargo di Kota Batam, sehingga perusahaan perlu menekankan pentingnya disiplin kepada semua karyawan
- Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan
- Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi disiplin dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga diperlukan peran serta perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi, disiplin dan motivasi kerja karyawan

#### Daftar Pustaka

Hamzah B. Uno, (2017) TEORI MOTIVASI DAN

PENGUKURANNYA (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.  
**Hasibuan**, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara  
Kirk dan **Miller dalam** Lexy. **Moleong**, Metodologi Penelitian Kualitatif Bandung. : Remaja Roskarya, 2018  
Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

**Sinambela**, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara  
Sugiyono, (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV. Alfabeta  
Wasiman (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi dan Teori, Desanta Muliavisitama, Banten  
Wibowo (2016) Manajemen Kinerja, Edisi kelima PT. Raja grafindo  
**Wibowo**. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.