

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Surya Ardyansyah¹, Slamet Widodo²

Faculty Social Sains, Management Study Program,
University Pembangunan Panca Budi Medan, Indonesia

e-mail : suryaardiansyah236@gmail.com, widodoprofesional@gmail.com

Abstract

The success of a company is highly influenced by the competence of its human resources. Optimal employee performance is a crucial factor in achieving the company's targets and vision. However, factors such as work motivation, work discipline, and compensation often play a key role in determining performance. This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and compensation on employee performance. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The sample consists of 50 employees selected using a total sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study indicate that work motivation, work discipline, and compensation significantly affect employee performance both partially and simultaneously. These findings suggest that improvements in motivation, discipline, and compensation can enhance overall employee performance.

Keywords: *Motivation; Discipline; Compensation; Employee Performance.*

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor penting dalam mencapai target dan visi perusahaan. Namun, beberapa faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sering kali menjadi penentu utama dalam pencapaian kinerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 50 karyawan yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam motivasi kerja, disiplin, dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Motivasi; Disiplin; Kompensasi; Kinerja Karyawan.*

Received: June 15 th 2024	Revision: July 14 th 2024	Publication: July 31 th 2024
---	---	--

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki, apakah SDM perusahaan tersebut memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat memberikan keuntungan atau profit kepada suatu organisasi atau perusahaan, begitupun sebaliknya. Dengan memiliki SDM yang kompeten di bidangnya masing-masing akan memberikan kinerja yang baik untuk mencapai target dan juga visi dari perusahaan tersebut (Awad, 2018; Carmem Antunes da Costa et al., 2020; Yusuf & Khan, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk bisa mencapai target perusahaan yang sebelumnya sudah ditentukan (Iksan et al., 2020). Menurut (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika" Karyawan akan dinilai baik jika sudah mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan. Selanjutnya kinerja yang baik seharusnya dapat mengacu pada sesuat yang berkaitan dengan kegiatan melakukan suatu pekerjaan, dan dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai oleh seluruh kinerja (Widodo, 2019). Hal ini dikarenakan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong kinerja karyawan akan meningkat. Target kinerja di PT Trisula Logistik Indonesia (TS Logistik) masih belum tercapai sesuai dengan harapan dari perusahaan. Masih ada beberapa karyawan yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil pra survey mengenai kinerja karyawan di PT. Trisula Logistik Indonesia yang diperoleh dari pimpinan SDM dan masing-masing pimpinan divisi.

Berdasarkan hasil pra survey dikumpulkan pada masing-masing unit, dimana dari data yang dibuat penilaian kinerja pada PT. Trisula Logistik Indonesia masih sangat rendah. Sehingga perlu dicari tahu apa penyebab dari rendahnya kinerja karyawan PT. Trisula Logistik Indonesia. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, menetapkan disiplin kerja dan

memberikan kompensasi, maka karyawan akan lebih antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien serta mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal.

Menurut (Widodo, 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2016). Dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan membantu karyawan untuk mencapai target kerja yang sebelumnya sudah disepakati bersama. Motivasi menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang memotivasi akan menjadi lebih senang dan bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja (Esthi & Marwah, 2020). Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi absensi dan keterlibatan karyawan (Casey & Sieber, 2016; Lishomwa, 2019). Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. Berdasarkan hasil survey awal terlihat bahwa rata-rata pegawai masih belum memiliki motivasi untuk bisa segera menyelesaikan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan instansi (Sutrisno, 2017). Dengan adanya sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada di perusahaan akan berpengaruh terhadap semua karyawan sehingga sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan (Esthi & Marwah, 2020). Berarti dapat disimpulkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pengawainya dalam mematuhi serta menaati peraturan dan tata tertib yang ada, dengan adanya rasa tanggung jawab yang besar akan tugas masing-masing serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Berdasarkan hasil observasi awal masih ada beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu dan masih sering keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat masih jam kerja berlangsung.

Faktor selanjutnya yang menjadi landasan pencapaian kinerja karyawan di PT Trisula Logistik Indonesia adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja dari setiap karyawan. Kompensasi berkaitan dengan gaji yang relative dalam organisasi serta konsistensi eksterna berkaitan dengan tingkat relative struktur gaji dalam setiap organisasi

dibanding dengan struktur gaji yang berlaku di luar organisasi (Esthi & Marwah, 2020). Pemberian kompensasi ini sangat berpengaruh penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan ukuran terhadap prestasi kerja dari masing-masing karyawan (Lipuku et al., 2022; Mahato & Kaur, 2023). Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem gaji karyawan saat ini masih rendah, sehingga sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey awal, masih banyak pegawai yang mengeluh terkait kompensasi dan menilai bahwa perusahaan tidak menjadikan kompensasi sebagai salah satu apresiasi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai sektor industri. Mangkunegara (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan jasa, dengan faktor-faktor intrinsik seperti penghargaan dan pengakuan menjadi pendorong utama (Mangkunegara, 2016). Sutrisno (2017) menemukan bahwa disiplin kerja yang baik, yang mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan, berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas (Sutrisno, 2017). Hasibuan (2016) juga menekankan pentingnya kompensasi sebagai faktor motivator yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif berkorelasi dengan kepuasan kerja dan produktivitas (Hasibuan, 2016). Selain itu, Martiningsih et al. (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kombinasi antara motivasi kerja, disiplin, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur, menekankan bahwa strategi yang menggabungkan ketiga faktor ini dapat secara efektif meningkatkan kinerja (Martiningsih et al., 2021).

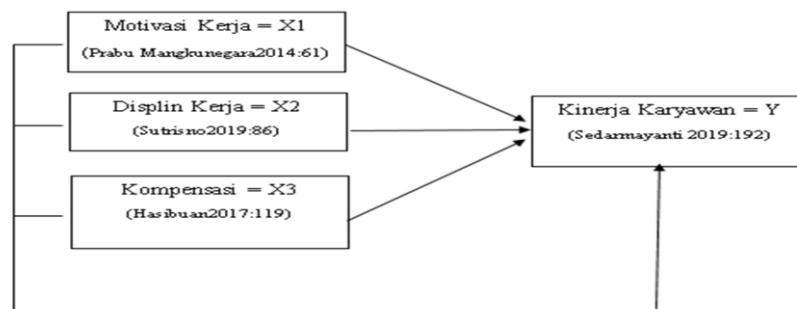
Namun, meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan wawasan penting, terdapat beberapa gap yang belum terjawab. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan dalam konteks industri jasa atau manufaktur, sementara konteks industri logistik seperti di PT Trisula Logistik Indonesia masih jarang dikaji. Selain itu, meskipun banyak penelitian yang mengkaji pengaruh masing-masing faktor secara terpisah, sedikit penelitian yang secara komprehensif mengkaji interaksi ketiga faktor ini secara simultan dalam satu model. Penelitian terdahulu juga cenderung lebih fokus pada motivasi kerja dan kompensasi, dengan kurang memperhatikan bagaimana disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan fokus pada bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri logistik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam industri logistik, yang dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trisula Logistik Indonesia dengan jumlah pegawai sebagai populasi penelitian berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling yaitu menggunakan metode total sampling dengan jumlah sampel 50 orang juga.

Instrumen penelitian yang akan digunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dengan teknik analisis data yang digunakan regresi linier ganda untuk mendapatkan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah. Maka kerangka penelitian terbantu dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1= Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Trisula Logistik Indonesia.

H2= Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisula Logistik Indonesia.

H3= Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisula Logistik Indonesia.

H4= Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisula Logistik Indonesia.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun untuk pengukuran uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Valid/Tidak Valid
Motivasi Kerja			
1	0.455	0,2960	Valid
2	0.566	0,2960	Valid
3	0.522	0,2960	Valid
4	0.506	0,2960	Valid
5	0.379	0,2960	Valid
6	0.566	0,2960	Valid
7	0.482	0,2960	Valid
Disiplin Kerja			
1	0.557	0,2960	Valid
2	0.506	0,2960	Valid
3	0.475	0,2960	Valid
4	0.485	0,2960	Valid
5	0.382	0,2960	Valid
6	0.592	0,2960	Valid
Kompensasi			
1	0.410	0,2960	Valid
2	0.393	0,2960	Valid
3	0.530	0,2960	Valid
4	0.438	0,2960	Valid
5	0.435	0,2960	Valid
6	0.395	0,2960	Valid
7	0.382	0,2960	Valid
8	0.516	0,2960	Valid
Kinerja Karyawan			
1	0.449	0,2960	Valid
2	0.647	0,2960	Valid
3	0.338	0,2960	Valid
4	0.555	0,2960	Valid
5	0.597	0,2960	Valid
6	0.357	0,2960	Valid
7	0.623	0,2960	Valid
8	0.597	0,2960	Valid

9	0.534	0,2960	Valid
10	0.623	0,2960	Valid

Diperoleh hasil bahwa dengan jumlah sampel sebanyak 50 pegawai yang dilaksanakan di instansi yang berbeda untuk melihat validitas dari instrumen yang akan dijadikan sebagai alat ukur penelitian ini, sehingga diperoleh nilai rtabel sebesar 0,2960. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan(Y) memenuhi syarat yaitu rhitung > rtabel. Oleh sebab itu, indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

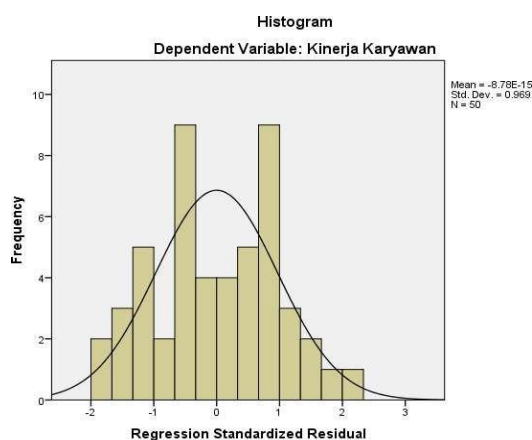
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Motivasi Kerja	0.487	7
Disiplin Kerja	0.397	6
Kompensasi	0.386	8
Kinerja Karyawan	0.726	10

Berdasarkan pengolahan data yang dilampirkan pada Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil pengolahan uji reliabilitas yang menggunakan aplikasi SPSS bahwa nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel adalah Motivasi kerja 0,487>0,312, Disiplin kerja 0,397>0,312, Kompensasi 0,386>0,312, dan Kinerja karyawan 0,726>0,312. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah analisis data yang menggunakan konsep regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan kekiri ataupun kekanan.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,617	1,475		14,657	0,000		
Motivasi Kerja	0,096	0,033	0,181	2,882	0,006	0,878	1,139
Disiplin Kerja	0,290	0,073	0,346	3,986	0,000	0,460	2,175
Kompensasi	0,377	0,061	0,555	6,151	0,000	0,426	2,350

Sumber: Olah data SPSS.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai Tolerance =0.878 dan nilai VIF = 1.139.
- Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai Tolerance =0.460 dan nilai VIF = 2.175.
- Variabel komensasi (X3) mempunyai nilai Tolerance =0.426 dan nilai VIF = 2.350.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 di atas nilai Tolerance dan VIF di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan nilai Tolerance >0.1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda memiliki tujuan untuk menghitung seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Regresi

Variabel	Signifikansi
X1 terhadap Y	0.096
X2 terhadap Y	0.290
X3 terhadap Y	0.377

$$Y = 21.617 + 0.096X1 + 0.290X2 + 0.377X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21,617.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 (Satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,96 atau 9,6%
- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (Satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,290 atau 29%.
- d. Jika terjadi peningkatan loyalitas karyawan sebesar 1 (Satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.377 atau 37,7%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Selanjutnya dapat dilihat dari nilai t hitung yang juga dilakukan pengolahan dengan aplikasi SPSS yang dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Parsial

Hipotesis	T hitung	T Tabel	Signifikansi
X1 terhadap Y	2,882	2.008	0.006
X2 terhadap Y	3,986	2.008	0.00
X3 terhadap Y	6,151	2.008	0.00

Pada tabel 5 dapat dijelaskan nilai persamaan thitung dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien nilai thitung = 2,882 pada signifikan = 0,006
- b. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai thitung = 3,986 pada signifikan = 0,000
- c. Variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien nilai thitung = 6,151 pada signifikan = 0,000

Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut penjelasannya:

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45,453	3	15,151	80,787	.000b
Residual	8,627	46	0,188		
Total	54,080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel di atas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 80,787$ pada signifikan 0.000 dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 50$ responden dimana $df(1) = n - k = 50 - 3 = 47$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,20$ pada signifikan $0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $80,787 > 3.20$ pada signifikan $0,00 < 0.05$). maka hipotesis sebelumnya diterima.

Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasanya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil uji determinasi

Tabel 7. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	0,840	0,830	0,433

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa angka R^2 $0,840$ yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 84% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya $100\% - 84\% = 16\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0.917 . Nilai R ini menunjukkan hubungan yang Sangat erat antara kebutuhan independen terhadap dependen. Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada range nilai $0,8 - 0,99$ berarti ada pada kategori Sangat Erat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang bersifat positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil olahan data dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,882 > 2,008$ pada signifikan $0,006 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. Trisula Logistik Indonesia sudah mulai membaik

namun tetap harus ditingkatkan lagi agar mendapatkan hasil kinerja yang mencapai target sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dan terwujud.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trisula Logistik Indonesia. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkunegara (2016), di mana motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016). Motivasi kerja yang tinggi, didorong oleh penghargaan dan pengakuan yang sesuai, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang bersifat positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil olahan data dengan nilai koefisien t hitung $>$ t tabel, $3,986 > 2,008$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H2) sebelumnya diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Trisula Logistik Indonesia harus lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat memberikan manfaat untuk dapat mencapai target yang diinginkan dalam periode yang telah ditetapkan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Sutrisno, 2017). Disiplin kerja yang diterapkan di PT Trisula Logistik Indonesia, seperti kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan perusahaan, terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan kesadaran karyawan akan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang bersifat positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil olahan data dengan nilai koefisien t hitung $>$ t tabel, $6,151 > 2,008$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai di PT. Trisula Logistik Indonesia sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawannya sehingga karyawan sudah merasa sejahtera dan akan bisa menjadi semangat untuk karyawan mencapai target kinerjanya.

Kompensasi juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung temuan Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan motivator utama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2016). Di PT Trisula Logistik Indonesia, kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan ekspektasi karyawan, yang menciptakan rasa puas dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas mereka.

Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien Fhitung > Ftabel, $80,787 > 3.20$ pada signifikan $0,00 < 0.05$). Maka hipotesis (H4) sebelumnya dapat diterima, disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Logistik Indonesia.

Namun, yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah pengujian simultan dari ketiga faktor (motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) dalam konteks industri logistik. Penelitian oleh Martiningsih et al. (2021) menyoroti bahwa kombinasi faktor-faktor ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor manufaktur (Martiningsih et al., 2021). Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi juga sangat relevan dalam konteks industri logistik. Kombinasi ketiga faktor ini membentuk sinergi yang lebih kuat dalam mendorong kinerja karyawan dibandingkan ketika faktor-faktor tersebut dipertimbangkan secara individual.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sebuah aspek yang kurang mendapat perhatian dalam penelitian terdahulu. Disiplin kerja memastikan bahwa motivasi karyawan diterjemahkan menjadi tindakan yang konsisten dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja tidak hanya memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi juga memastikan bahwa kompensasi yang diberikan benar-benar mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada dengan mengisi gap dalam penelitian sebelumnya dan memberikan wawasan

yang lebih holistik tentang bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan dalam industri logistik. Hasil ini dapat menjadi acuan penting bagi manajer dan praktisi di industri logistik untuk merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

D. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Trisula Logistik Indonesia. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai target perusahaan, disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas secara konsisten, dan kompensasi yang adil meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.

Ketiga faktor ini, ketika diterapkan bersama-sama, memiliki efek sinergis yang memperkuat kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini juga mengisi celah dalam literatur dengan menyoroti pentingnya interaksi antara motivasi, disiplin, dan kompensasi dalam konteks industri logistik. Sebagai rekomendasi, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi, memperkuat disiplin, dan memberikan kompensasi yang kompetitif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Daftar Rujukan

- Awad, A. (2018). The Effect of Human Resources Competencies on a Firm Performance: A Marketing Perspective (With Reference to Firms Located in UAE). *Asian Business Research*, 3(1), 60. <https://doi.org/10.20849/abr.v3i1.350>
- Carmem Antunes da Costa, A., Glenio Medeiros de Barros, J., Carlos de Lemos Oliveira, A., Getúlio Vargas, F., Antonio Souza Sampaio, N., & Wilson de Jesus Silva, J. (2020). Gestão por Competências em Recursos Humanos. *Research, Society and Development*, 9(8), e298985383. <https://doi.org/10.33448/RSD-V9I8.5383>
- Casey, D., & Sieber, S. (2016). Employees, sustainability and motivation: Increasing employee engagement by addressing sustainability and corporate social responsibility. *Research in Hospitality Management*, 6(1), 69–76. <https://doi.org/10.2989/rhm.2016.6.1.9.1297>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 22(1), 130–137.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum, P. (2020). Pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya individu dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Seluma. *The Manager Review*, 2(2), 52–67.
- Lipuku, F., Sang, H., & Rop, W. (2022). Reward and Compensation Management Initiatives on Employee Performance: An Evidence of Organization Development Initiatives. *East African Journal of Business and Economics*, 5(1), 72–79. <https://doi.org/10.37284/eajbe.5.1.552>
- Lishomwa, J. M. (2019). Employee Absenteeism and Service Delivery at a Zambian Government Agency. *Walden University ScholarWorks Walden*, 1–210. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations%0AThis>
- Mahato, S., & Kaur, J. (2023). The Impact of Compensation and Reward System on the Performance of Employees. *Shanlax International Journal of Management*, 10(4), 10–16. <https://doi.org/10.34293/management.v10i4.6177>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martiningsih, D., Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE-AUB Surakarta. *Kelola*, 8(2), 95–104.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*, 64.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9. *Jakarta: Kencana*.
- Widodo, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebersihan kota binjai. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 279–295.
- Yusuf, M., & Khan, H. (2018). Strategic Human Resource Practices and its Impact on Performance towards Achieving Organizational Goals. *Business Ethics and Leadership*, 2(2), 66–73. [https://doi.org/10.21272/BEL.2\(2\).66-73.2018](https://doi.org/10.21272/BEL.2(2).66-73.2018)