

# **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya**

<sup>1)</sup>Mochamad Hilal Nisfu Romadhon

<sup>2)</sup>Edi Priyanto SKM., MM

<sup>1),2)</sup> STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,

<sup>1),2)</sup> Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

Email: <sup>1)</sup>[Hilalnisfur@gmail.com](mailto:Hilalnisfur@gmail.com)

<sup>2)</sup>[Edi.Priyanto@pelindo.co.id](mailto:Edi.Priyanto@pelindo.co.id)

## **ABSTRAK**

Dalam skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Lintas Kumala Abadi” penelitian ini bertujuan guna mengetahui terkait kedisiplinan kerja para karyawan PT. Lintas Kumala Abadi ada kaitannya dengan kompensasi dan motivasi yang kurang. PT. Lintas Kumala Abadi sendiri bergerak di bidang pelayaran antar pulau di Indonesia.

Di dalam penelitian ini menggunakan jenis peneltian kuantitatif. Pada penelitian yang dilakukan pada PT. Lintas Kumala Abadi diambil populasi yang ada diperusahaan tersebut sebanyak 30 karyawan dan menggunakan teknik sampel sampel jenuh. ada juga sumber data yang digunakan ialah data primer yang dimana didapat oleh salah satu karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dan sebelum melakukan pengujian peneliti melakukan penyebaran data melalui kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Sesudah itu dilakukan analisis yang dimana hasil dari olah data tersebut menunjukkan bahwa item bersifat valid dan semua variabel item bersifat reliabel atau layak dilakukan penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan menghasilkan hasil bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara pasial terhadap disiplin kerja (Y). yang dimana berarti jika kompensasi diberikan sesuai yang diharapkan karyawan bisa meningkatkan disiplin kerja yang baik. Variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja (Y). yang dimana berarti jika karyawan diberikan motivasi yang oleh pemimpin kepada karyawannya bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal berguna menurut seluruh perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia menggunakan manajemen untuk dapat mempermudah instansi atau organisasi guna mencapai tujuan yang inginkan. Manusia menjadi faktor terpenting dalam melakukan pengadaan serta seleksi karyawan. Keberhasilan sebuah instansi untuk mencapai sebuah tujuan didalam organisasi sangat bergantung dari kemampuan sumber daya manusianya dalam memperdayakan karyawan yang ada serta memaksimalkan potensi sumber daya tersebut. Tentu memerlukan waktu untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang terbaik untuk instansi.

Karyawan menjadi asset terpenting bagi setiap kegiatan organisasi pada perusahaan, didalam pengelolahaanya pun banyak faktor yang bisa mempengaruhi karyawan dan susah untuk diprediksi, faktor-faktor tersebut tentunya akan mempengaruhi disiplin kerja para karyawan. Perusahaan harus mampu untuk menciptakan dan memperhatikan disiplin kerja untuk para karyawannya agar seluruh karyawan bisa menjadi tenaga kerja yang professional dan berkualitas demi mendukung kemajuan perusahaan. Tidak adanya disiplin sangat sulit untuk perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan secara optimal. Kedisiplinan adalah fungsi operasi dari seorang atasan untuk memimpin para bawahan agar dapat mengerjakan perintah dari atasan dengan baik. Dari disiplin kerja bisa dilihat dari ketepatan kedatangan maupun jam pulang kerja dan mengenakan pakaian kerja serta patuh pada peraturan perusahaan.

Disiplin kerja sudah menjadi suatu keharusan bagi kantor atau instansi dimana harus memperhatikan disiplin kerja karyawan agar mereka bekerja karyawan lebih berprestasi dibandingkan sebelumnya. Bukan hanya itu, disiplin akan membuat karyawan tidak sekenanya untuk melakukan kegiatan yang tidak memiliki korelasi langsung terhadap tugas pekerjaannya. Singodimejo dalam Sutrisno (2015), mengungkapkan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi dimana kesediaan dan kerelaan individu untuk mau menjadi tertib dan juga berpegang teguh terhadap norma-norma peraturan yang telah ditetapkan dan berlaku di kawasan tersebut.

Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) juga mengungkapkan pemikirannya tentang disiplin, dimana mereka mengatakan bahwa disiplin kerja ialah sebuah kemampuan kerja bahwa mempunyai dari suatu perorangan untuk menjadi teratur.. Bukan hanya itu, tetapi juga untuk upaya guna menumbuhkan kesadaran dan juga kesediaan orang untuk mencukupi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan (Rivai 2011:825). Karyawan yang ada harus memiliki suatu semangat yang tinggi dan juga memiliki kepatuhan terhadap peraturan yang telah disahkan oleh lembaga, kreatif, dan juga mampu melaksanakan sarana yang ada dengan semaksimal mungkin (Hasibuan,2016).

PT. Lintas Kumala Abadi merupakan perusahaan yang melayani jasa pelayaran antar pulau di Indonesia. PT. Lintas Kumala Abadi telah menyandang predikat sebagai perusahaan shipping yang sudah dipercayai oleh pengguna. PT. Lintas Kumala Abadi selalu mengutamakan keselamatan karyawan dan pengirimannya, pengiriman yang sesuai dan aman bagi pengguna, serta biaya pengiriman yang relatif terjangkau.

Di dalam perusahaan PT. Lintas Kumala Abadi terdapat ditemukannya permasalahan terkait kedisiplinan karyawannya yaitu terkait besarnya tingkat keterlambatan pada kehadiran waktu kerja. Hal tersebut bisa menyebabkan waktu terbuang sia-sia. Dari data yang peneliti dapat dilihat pada tabel di bawah 1.1 yang bisa dilihat seperti berikut :

**Tabel 1.1 Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi pada Bulan Januari – Mei 2022**

| No.              | Bulan    | Jumlah Karyawan yang Terlambat | Persentase Karyawan Terlambat |
|------------------|----------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1.               | Januari  | 16                             | 35,33%                        |
| 2.               | Februari | 15                             | 50%                           |
| 3.               | Maret    | 12                             | 40%                           |
| 4.               | April    | 11                             | 36,66%                        |
| 5.               | Mei      | 13                             | 43,33%                        |
| <b>Rata-rata</b> |          | <b>13</b>                      | <b>41,06%</b>                 |

Sumber : PT. Lintas Kumala Abadi

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan pada PT. Lintas kumala Abadi dikategorikan masih tinggi yaitu sekitar 13 orang yang mengalami keterlambatan pada waktu datang di perusahaan setiap bulannya. Dan pada kolom presentase karyawan yang terlambat yaitu sekitar 41,06%. Dalam hal ini karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi belum bisa dikatakan disiplin pada saat bekerja dan masih belum optimal dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat.

Kompensasi menurut Hasibuan (2017) merupakan suatu penghasilan atau pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang. Dalam hal ini bisa secara langsung ataupun tidak. Penghasilan tersebut merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhdap karyawannya dengan tujuan untuk berupaya secara nyata guna mendorong karyawan agar memenuhi tujuan organisasi point ini dikarenakan adanya kompensasi telah diberikan, akan mampu memotivasi dan juga membentuk individu yang terpendam agar mau berelaborasi dengan perusahaan atau organisasi, serta untuk karyawan yang sudah ada di perusahaan, akan membantunya untuk bertahan dan tetap berkontribusi di perusahaan dan melakukan hal yang lebih baik lagi kedepannya.

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan berbagai hal yang berkaitan dengan penerimaan karyawan untuk bentuk timbal balik yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Keberadaan kompensasi ini akan berdampak yang signifikan

terhadap kinerja dan kedisiplinan yang bahwa dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut searah pada apa yang disampaikan oleh Bangun (2012) bahwasannya kompensasi ialah suatu faktor dimana sangat penting serta juga mampu memberikan perhatian dari mayoritas organisasi, yang bertujuan untuk mempertahankan serta menjadi daya tarik bagi sumber daya manusia (SDM) terkait sudah mempunyai mutu atau kualitas baik. Pernyataan Bangun (2012) tersebut kemudian diperkuat dengan apa yang diteliti oleh Muhi Mukti dan Reni Andriani (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif serta signifikan atas pemberian kompensasi oleh kedisiplinan kerja karyawan. Di dalam perusahaan para karyawan sangat membutuhkan motivasi untuk mendorong atau meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Motivasi sendiri merupakan suatu yang penting karena motivasi bisa mendukung perilaku dari manusia itu sendiri agar ingin untuk bekerja giat dan semangat dalam memenuhi perolehan yang optimal. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) Menyatakan jika motivasi adalah Keinginan yang menggairahkan dan keinginan yang aktif buat bekerja karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang akan diinginkan.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah suatu kekuatan yang mampu memberi masukan berupa semangat terhadap individu. Atau dengan kata lain, memiliki makna baik secara internal ataupun eksternal, positif atau negatif, yang mana motivasi kerja ini ialah suatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja, pendorong semangat kerja. Trio Saputra (2019) kemudian mengonfirmasi hal tersebut dimana menurutnya motivasi memiliki dampak atau pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diterangkan diatas, maka peneliti mengambil keputusan untuk melakukan penelitian dengan judul. **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. LINTAS KUMALA ABADI”**

## **II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **SUMBER DAYA MANUSIA**

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dijelaskan sebagai suatu individu yang secara produktif melakukan pekerjaan dan merupakan penggerak atau pendorong organisasi. Dalam hal ini, SDM bisa berada di lembaga ataupun perusahaan dan mempunyai fungsi sebagai suatu aset. Dengan demikian, sudah suatu keharusan untuk melakukan pelatihan dan juga mengembangkan potensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia tersebut sumber Daya Manusia juga bisa dilihat pengertiannya secara makro dimana sumber daya makro ini ialah nilai penduduk usia produktif telah menduduki suatu daerah. Sedangkan jika ditinjau dari lingkup kecil atau mikro, maka SDM ini bisa didefinisikan sebagai individu yang bekerja di perusahaan.

Jika ditinjau dari apa yang disampaikan oleh Hasibuan (2016) bahwa manajemen SDM ini merupakan suatu ilmu atau seni dalam mengatur relasi dan juga peranan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Hal tersebut dilakukan untuk tujuan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan juga efisien sehingga dengan begitu, perusahaan akan lebih mampu mencapai tujuannya. Sedangkan dari pernyataan Badriyah (2015) manajemen sumber daya manusia ialah bagian cabang ilmu manajemen. Dalam hal ini, fokusnya adalah untuk pengaturan dan juga kontribusi sumber daya manusia pada pekerjaan berorganisasinya.

Sedangkan menurut Dessler (2015) bahwa sejatinya manajemen sdm ini ialah sebuah proses guna mendapatkan, mengajari, menilai, dan juga memberikan kompensasi karyawan dan juga sebagai mengatur relasi tenaga kerja, kesehatan, serta juga keselamatan kerja dan berbagai hal yang memiliki sangkut paut dengan keadilan.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2013) bahwa manajemen personalia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pengarahan. Bukan hanya itu, manajemen personalia juga tentang pengendalian dari pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan dan pemeliharaan, dan juga untuk pemberhentian pegawai. Berbagai rangkaian kegiatan tersebut dilakukan untuk tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat secara luas. Pada manajemen sumber daya manusia ada beberapa tujuan yang fungsinya adalah untuk menjadi pemasok suatu

instansi atau perusahaan dengan orang yang tepat. Orang atau individu tersebut nantinya akan diletakkan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai saat organisasi tersebut membutuhkan orang.

## **KOMPENSASI**

Para Karyawan bekerja di dalam perusahaan juga membutuhkan kompensasi untuk membantu menambah semangat para karyawan dalam bekerja. Sistem kompensasi yang baik dapat juga mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja para karyawan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik para karyawan juga pasti bekerja secara total dan nyaman di dalam perusahaan.

Berdasarkan Hasibuan (2019) bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang, baik dalam hal ini langsung ataupun tidak langsung, yang mana pendapatan tersebut diterima oleh karyawan untuk imbalan atas jasa yang telah diberikannya terhadap suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2014:155) bahwa kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan. Hal tersebut adalah bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh orang tersebut. Berbagai program yang sifatnya kompensasi ini sangat krusial bagi perusahaan, karena menjadi indikasi bahwa perusahaan berupaya mempertahankan SDM miliknya. Menurut Nawawi (2011), kompensasi suatu reward, penghargaan, atau ganjaran yang diberikan kepada pekerja yang telah memberikan sumbangsih terhadap perusahaan dalam kegiatannya yakni bekerja.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah suatu rewar atau imbalan yang diberikan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dalam hal ini juga tidak selalu berbentuk finansial, karena juga bisa berbentuk non finansial yang mana diberikan secara presisi dan layak terhadap pekerja untuk bentuk balas jasa kepada perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah penghargaan atau bonus untuk karyawan yang telah berkontribusi di dalam perusahaan dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

## **MOTIVASI**

Motivasi kerja merupakan suatu ketersediaan untuk mampu mengarahkan usaha yang tinggi guna mencapai tujuan dari perusahaan atau suatu instansi yang mana dalam hal ini dengan syarat kemampuan guna memenuhi kebutuhan suatu individu (Hanafi dan Yohana, 2017).

Lusri dan Siagian (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Siagian (dalam Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses memotivasi bawahan untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mereka sungguh-sungguh mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Lufitasari, 2014), motivasi dalam hal ini lebih kepada proses dimana individu diberi energi, diarahkan dan didukung untuk mencapai tujuan. Faktor energi adalah ukuran intensitas atau dinamika. Seseorang yang termotivasi untuk berusaha dan bekerja keras. Namun, upaya ini juga harus diperhitungkan. Usaha yang tinggi tidak selalu mengarah pada produktivitas kerja yang menguntungkan, kecuali jika bisnis disalurkan untuk kepentingan agensi. Usaha terarah dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita harapkan dari pegawai. Akhirnya, motivasi mencakup aspek ketekunan.

Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum melibatkan pengejaran tujuan apa pun, namun pada pembahasannya dipersempit dan terfokus pada tujuan kinerja organisasi untuk mencerminkan minat kita pada perilaku yang terlibat.

Menurut sejumlah pengertian yang dijelaskan diatas, disimpulkan bahwasannya motivasi adalah suatu pendorong pegawai dengan motivasi berupa suatu kebutuhan. Dengan munculnya keinginan dan perasaan memungkinkan untuk bergerak dari dalam dan di dalam diri subjek untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dengan cara positif.

## **DISIPLIN KERJA**

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai peranti untuk dimanfaatkan oleh manajer melalui mengkomunikasikan berbagai perilaku yang harus dilakukan oleh karyawan. Sehingga dengan

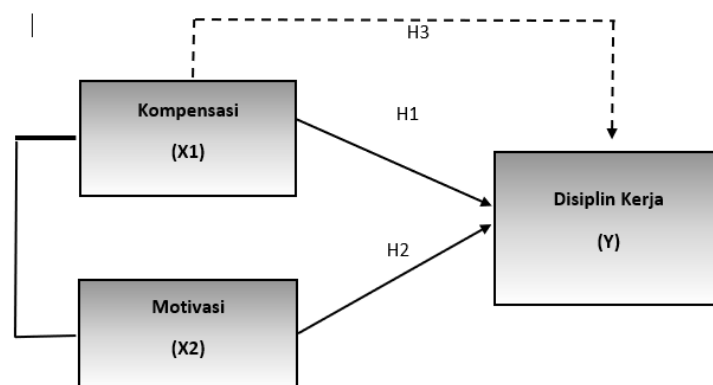
demikian, mereka akan sadar dan juga bersedia untuk taat kepada berbagai aturan perusahaan serta juga norma yang berlaku (Faslah dan Savitri, 2017). Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2014) bahwa sejatinya kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan juga kesediaan individu untuk menaati berbagai peraturan yang ada berserta dengan norma sosial yang melekat dengannya.

Disiplin kerja yang akan mampu menggambarkan tentang seberapa besar tanggungjawab karyawan yang berhubungan dengan tugas dan juga jobdesk yang diembannya. Hal ini akan mampu memberikan dorongan secara eksternal kepada karyawan yang berimbas pada gairah kerja, semangat kerja, dan juga terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan akan mampu memberikan gambaran atas kekuatan yang dimilikinya, karena fakta dilapangan menunjukkan bahwa orang yang berhasil dalam pekerjaannya kebanyakan adalah setiap individu mempunyai kedisiplinan akan tinggi (Ginting, 2018).

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah bentuk kepatuhan, kesadaran, serta kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan instansi serta bisa bertanggung jawab atas tugas dan tugas dalam pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban bersifat sementara yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel (Sugiyono: 2016). Berdasarkan kerangka berpikir diatas , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi

H2 : Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi

H3 : Apakah Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi

## III. METODE PENELITIAN

### JENIS PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dari perusahaan PT. Lintas Kumala Abadi dalam penelitian Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap , penulis menggunakan metode teknik penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif merupakan suatu teknik atau metode penelitian yang memiliki acuan atau paradigma terhadap filsafat positivism. Yang mana untuk situasi ini teknik terkait digunakan untuk memeriksa populasi atau pengujian tertentu, pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian, pengujian informasi bersifat kuantitatif/faktual, ditentukan untuk menguji spekulasi yang diajukan.

Strategi kuantitatif yang digunakan oleh pencipta adalah untuk mengenali dampak gaji (X) pada disiplin kerja (Y) dan inspirasi (X) pada disiplin kerja (Y) baik sampai batas tertentu atau selama ini.

### **LOKASI PENELITIAN**

penelitian yang diambil dilaksanakan dilokasi penelitian. Serta membuat situs penelitian lebih mudah atau lebih jelas. pemilihan lokasi penelitian di PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya menjadi tempat penelitian karena ingin mengetahui seberapa pengaruh atau berpengaruh tidaknya kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pada perusahaan tersebut.

### **POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN**

Populasi sendiri menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari benda/subyek yang memiliki jumlah tertentu yang mempunyai kuantitas oleh ahlinya untuk dikonsentrasikan dan kemudian mencapai penetapan. populasi di PT. Lintas Kumala Abadi berjumlah 30 individu..

Teknik pengambilan sampel yang dipakai oleh peneliti adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono,2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel diambil dengan populasi yang umumnya sedikit. Pada penentuan sampel, Sugiyono (2019:143) menyatakan jika ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai 500. Oleh sebab itu peneliti mengambil teknik sampel jenuh dengan menentukan beberapa perimbangan yang wajib terbentuk karena sampel-sampel yang dipakai dalam penelitian ini. Sampel bahwa diambil dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dari PT. Lintas Kumala Abadi.

### **JENIS SUMBER DATA**

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer diperoleh secara langsung dari salah satu karyawan PT. Lintas Kumala Abadi saat melakukan penelitian di lapangan. Data primer didalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner bahwa disebar kepada responden atau objek penelitian.

#### **2. Data Sekunder**

Selain data primer, penelitian ini juga mendapatkan sumber data dari data sekunder. Menurut Sugiyono (2017) data didapat secara tidak langsung disebut data sekunder. Informasi opsional diperoleh dari informasi instan yang dikumpulkan oleh pertemuan yang berbeda dengan cara atau teknik yang berbeda, misalnya, bahan dari file organisasi, studi pustaka, pemeriksaan masa lalu, tulisan dan buku harian yang terkait dengan masalah serupa dalam penelitian..

### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengumpulan data yang diambil oleh peneliti ialah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:199), Asersi yang diberikan kepada responden adalah polling yang menyiratkan bahwa pengumpulan informasi diselesaikan dengan memberikan beberapa pertanyaan dari teori diatas penulis membagikan kuesioner melalui google untuk dibagikan kepada para sampel pada PT. Lintas Kumala Abadi untuk nantinya jawaban dari mereka di olah oleh penulis.

### **OPERASIONAL VARIABEL**

Menurut Sugiyono (2015), dapat disimpulkan jika operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai macam yang berbeda yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam operasional sendiri digunakan untuk mempermudah dalam mengukur variable di dalam penelitian ini Variabel yang digunakan pengukuran melalui indicator-indikator yang di dapat dari teori teori yang ada

### **METODE ANALISIS DATA**

Teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dalam penelitian ini karena analisis jalur memungkinkan penelitian untuk menguji rasio teori kausalitas. Path Analysis digunakan

untuk penguraian model yang lebih erat sehingga tidak dapat dijalankan menggunakan penganda regresi linier. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan langsung atau tidak langsung yang salah satunya melalui variabel perantara. Model tersebut digunakan sebagai lingkaran dan panah, dengan panah menunjukkan akar penyebab. Regresi diterapkan pada setiap variabel dalam suatu mdel sebagai variabel langsung (responden) sedangkan variabel lainnya bersifat kausal.

Tabel 3.1 Definisi variable dan indikator

| Variabel Penelitian | Definisi  | Indikator  |
|---------------------|---|--|
| Kompensasi (X1)     | kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.  | 1. Gaji<br>2. Intentif<br>3. Tunjangan<br>4. Fasilitas   |
| Motivasi (X2)       | motivasi sendiri adalah suatu dorongan atau pendukung yang mengarahkan karyawan untuk menghasilkan semangat bekerja yang tinggi dan untuk mencapai tujuan dari perusahaan   | 1. Aktualisasi diri<br>2. Penghargaan<br>3. Kebutuhan sosial<br>4. Kebutuhan rasa aman<br>5. Kebutuhan fisik   |
| Disiplin Kerja (Y1) | disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan perusahaan untuk menekankan kepada karyawannya dalam upaya mengubah cara berperilaku serta bekerja untuk mengembangkan pemahaman serta kesiapan setiap orang guna mengikuti seluruh pedoman perusahaan. | 1. Ketepatan waktu<br>2. Tingkat kesetiaan atau kepatuhan pada peraturan<br>3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik<br>4. Tanggung jawab dalam pekerjaan |

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Hasil kuesioner diberikan untuk sampel penelitian dengan jumlah 30 Responden, oleh karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya. Bias dilihat dari karakteristik para responden dibawah ini.

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase(%) |
|---------------|---------------|--------|---------------|
| 1             | Laki-laki     | 16     | 53%           |
| 2             | Perempuan     | 14     | 47%           |
| <b>Jumlah</b> |               | 30     | 100%          |

Berdasarkan tabel yang ada diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki pada PT. Lintas Kumala Abadi berjumlah 16 karyawan atau 53%. Sedangkan karyawan sisanya yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 karyawan atau 47%. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan pada PT. lintas kumala abadi masih banyak karyawan laki-laki sedikit disbanding dengan karyawan perempuan.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2 Usia Responden**

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase(%) |
|---------------|---------------|--------|---------------|
| 1             | <20 Tahun     | 0      | 0%            |
| 2             | 21-29 Tahun   | 24     | 80%           |
| 3             | 30-39 Tahun   | 3      | 10%           |
| 4             | 40-49 Tahun   | 3      | 10%           |
| <b>Jumlah</b> |               | 30     | 100%          |

Menurut tabel tersebut, menunjukkan bahwa didalam penelitian ini karyawan PT. Lintas Kumala Abadi tidak ada yang berusia <20 tahun sedangkan usia 21-29 tahun ada 24 karyawan dengan prosentase 80%, usia 30-39 tahun ada 3 karyawan dengan prosentase 10% dan usia 40-49 tahun ada 3 karyawan dengan prosentase 10%, di dalam penelitian ini bisa disimpulkan bahwa usia responden pada PT. Lintas Kumala Abadi lebih banyak pada usia 21-29 tahun yang merupakan prosentase terbesar.

## 3. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan

**Tabel 4.3 Pendapatan Responden**

| No            | Pendapatan                     | Jumlah | Prosentase(%) |
|---------------|--------------------------------|--------|---------------|
| 1             | < Rp. 3.000.000,-              | 16     | 53%           |
| 2             | Rp. 3.000.000 - Rp.< 4.000.000 | 11     | 37%           |
| 3             | Rp. 4.000.000 - Rp.< 5.000.000 | 1      | 3%            |
| 4             | > Rp. 5.000.000                | 2      | 7%            |
| <b>Jumlah</b> |                                | 30     | 100%          |

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pendapatan karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi yang dijadikan responden didalam penelitian ini mempunyai pendapatan yang berbeda-beda. Berdasarkan di tabel, bahwa responden yang mendapatkan pendapatan perbulan sebanyak < Rp. 3.000.000,- sebanyak 16 responden dengan prosentase 53%, responden yang mendapatkan pendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. <4.000.000 sebanyak 11 responden dengan prosentase 37%, sedangkan responden dengan pendapatan Rp. 4000.000 – Rp. < 5.000.000 hanya ada 1 responden dengan prosentase 3% dan yang mendapatkan pendapatan >Rp. 5.000.000 terdapat 2 responden dengan prosentase 7%. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa prosentase karyawan yang mendapatkan pendapatan < Rp. 3.000.000 lebih banyak.



#### 4. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

**Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden**

| No            | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Prosentase(%) |
|---------------|---------------------|--------|---------------|
| 1             | SMA/SMK             | 10     | 33%           |
| 2             | Diploma             | 8      | 27%           |
| 3             | S1/S2/S3            | 12     | 40%           |
| 4             | Lainnya             | 0      | 0%            |
| <b>Jumlah</b> |                     | 30     | 100%          |

Menurut tabel tersebut, bisa dilihat jumlah responden terbanyak adalah pendidikan sarjana sebanyak 12 responden dengan prosentase 40%, lalu pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 responden dengan prosentase 33% dan yang terakhir adalah pendidikan diploma dengan jumlah responden 8 dengan prosentase 27%. Dan bisa disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Lintas Kumala Abadi mayoritas sarjana.

#### UJI KUALITAS DATA

##### UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi yang nilai *alpha* sebanyak sebanyak 5% (*level of significance*) membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree off freedom* (df) = n-2. Hasil r hitung > r tabel = valid (nilai r positif). Hasil r hitung < r tabel = tidak valid. pada hasil SPSS 25.

##### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

| Variabel Indikator | Person Corelation (rhitung) | r tabel | Keterangan Validasi |
|--------------------|-----------------------------|---------|---------------------|
| <b>Kompensasi</b>  |                             |         |                     |
| X1.1               | 0,742                       | 0.361   | Valid (V)           |
| X1.2               | 0,662                       | 0.361   | Valid (V)           |
| X1.3               | 0,853                       | 0.361   | Valid (V)           |
| X1.4               | 0,591                       | 0.361   | Valid (V)           |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

##### 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

| Variabel Indikator | Person Corelation (rhitung) | r tabel | Keterangan Validasi |
|--------------------|-----------------------------|---------|---------------------|
| <b>Motivasi</b>    |                             |         |                     |
| X2.1               | 0,642                       | 0.361   | Valid (V)           |
| X2.2               | 0,879                       | 0.361   | Valid (V)           |
| X2.3               | 0,590                       | 0.361   | Valid (V)           |
| X2.4               | 0,733                       | 0.361   | Valid (V)           |
| X2.5               | 0,550                       | 0.361   | Valid (V)           |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

##### 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

| Variabel Indikator    | Person Correlation (rhitung) | t tabel | Keterangan Validasi |
|-----------------------|------------------------------|---------|---------------------|
| <b>Disiplin Kerja</b> |                              |         |                     |
| Y.1                   | 0,718                        | 0.361   | Valid (V)           |
| Y.2                   | 0,624                        | 0.361   | Valid (V)           |
| Y.3                   | 0,637                        | 0.361   | Valid (V)           |
| Y.4                   | 0,751                        | 0.361   | Valid (V)           |
| Y.5                   | 0,611                        | 0.361   | Valid (V)           |
| Y.6                   | 0,574                        | 0.361   | Valid (V)           |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Analisis ini menggunakan nilai koefisien. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari responden dengan jumlah 30 orang diatas, maka bisa disimpulkan bahwa butir pernyataan pada setiap variabel memperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu memiliki taksir  $r_{tabel}$  sejumlah 0.361. Sebagaimana dari data tersebut dijelaskan bahwa pada setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur setiap indikator dinyatakan valid dengan nilai signifikan sebesar 5%.

## UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2018

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel       | Alpha Cronbach's | Kriteria | Keterangan |
|----------------|------------------|----------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,721            | 0,6      | Reliabel   |
| Kompensasi     | 0,679            | 0,6      | Reliabel   |
| Motivasi       | 0,715            | 0,6      | Reliabel   |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Data yang didapat diatas bisa diketahui bahwa hasil hitung dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ) yaitu  $0.679 > 0,60$ , variabel motivasi ( $X_2$ ) yaitu  $0.715 > 0,60$  dan pada disiplin kerja ( $Y$ ) yaitu  $0.721 > 0,60$ , sehingga ditarik kesimpulan nilai yang dihasilkan  $>$  dari nilai 0,6 maka semua variabel analisis ini dinyatakan reliabel.

## UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.82870951              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .073                    |
|                                  | Positive       | .073                    |
|                                  | Negative       | -.071                   |
| Test Statistic                   |                | .073                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

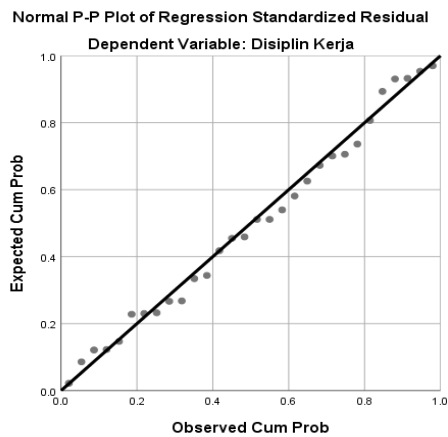
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normal P-P Plot Normalitas**

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Hasil yang diperoleh pada tabel 4.9 bisa dilihat bahwa hasil nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0.073 dengan tingkat signifikannya 0.200 disini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikannya berada di  $> 0,05$ . Pada Gambar 4. hasil pemeriksaan normalitas pada gambar di atas dapat dilihat jika persebaran informasi (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak terbentang menjauh dari garis diagonal serta mengikuti alur garis diagonal, sehingga models reggresi mengasumsikan normalitas.

### UJI MULTIKOLINERITAS

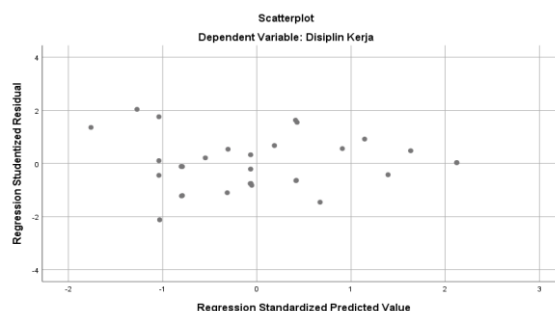
**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|-------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|       | Tolerance               | VIF   |                                 |
| X1    | 0,848                   | 1.180 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| X2    | 0,848                   | 1.180 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Tabel 4.19 memperlihatkan nilai tolerance semua variabel lebih dari 0,1 yaitu masing-masing 0,848 serta skor VIF kurang dari 10 yaitu 1.180. disimpulkan ternyata data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variable bebas.

### UJI HETEROSKEDASTISITAS



**Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Gambar 4.2 memperlihatkan, hasil dari uji heterokedisitas titiknya menyebar secara rata ada yang di kiri, kanan, atas serta kurang angka 0 pada sumbu Y, maka bisa disimpulkan dari gambar diatas tidak terjadinya heterokedisitas.

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     |                             |            |                           |       |      |
|       | (Constant)                  | 12.243     | 3.669                     | 3.337 | .002 |
|       | Kompensasi (X1)             | .397       | .137                      | .454  | .007 |
|       | Motivasi (X2)               | .391       | .180                      | .338  | .039 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel yang ada diatas, maka persamaan regregasi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.243 + 0.397 X1 + 0.391 X2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja)  
a = Konstansta  
b1,b2, = Koefisien regresi<sup>2</sup>  
X1 = Kompensasi  
X2 = Motivasi  
e = eror atau variable pengganggu

Menurut hitungan pengujian regresi linier berganda diatas ditemukan persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variable bebas yaitu  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  bertandakan positif (+) hal ini menunjukkan artinya bahwa variable kompensasi serta motivasi dipenuhi dan sudah baik menyebabkan disiplin kerja karyawan semakin bersemangat. Serta kebalikannya jika variabel kompensasi dan motivasi bertanda (-) maka bisa dikatakan belum baik dan bisa mengakibatkan disiplin kerja karyawan bisa turun. melalui persamaan diatas bisa dijabarkan bahwa :

1. Jika nilai dari variabel kompensasi dan motivasi mempunyai nilai atau angka 0, maka variabel disiplin kerja akan tetap dengan nilai sebesar 12.243, nilai sebesar 12.243, adalah nilai konstanta
2. Pada hitungan koefisiensi kompensasi (X1) sebesar 0.397 mengarah bahwasannya variable kompensasi (X1) memiliki hubungan yang positif atau baik pada variable disiplin kerja (Y). diartikan jika adanya kenaikan 1% terhada variable kompensasi, maka bisa terjadi kenaikan sebanyak 0.397 pada variable disiplin kerjanya.
3. Pada nilai koefisiensi motivasi (X2) sebesar 0.391 menunjukkan bahwasannya variable motivasi (X2) memiliki hubungan yang positif atau baik pada variable disiplin kerja (Y). Diartikan jika adanya kenaikan 1% terhada variable motivasi, maka bisa terjadi kenaikan sebanyak 0.391 terhada variable disiplin kerjanya.

## UJI HIPOTESIS

### UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI-F)

**Tabel 4.12**

### Hasil Uji F Signifikan Simultan Struktur

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 76.519         | 2  | 38.259      | 10.652 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 96.981         | 27 | 3.592       |        |                   |
|                    | Total      | 173.500        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai yang didapatkan, sehingga ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Uji ini dilakukan supaya mencari tahu apakah variabel independent berada di unsur ini adalah kompensasi (X1), dan motivasi (X2) menurut bersama ( simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variable dependen yaitu disiplin kerja (Y). Berdasarkan hasil dari uji simultan itu sendiri ternyata variabel independent kompensasi (X1) dan motivasi (X2) menurut bersama (simultan) mempunyai hubungan yang signifikan pada variable dependen yaitu disiplin kerja (Y). hal tersebut bisa dibuktikan dengan hasil pada tabel dibawah ini yang menyebutkan bahwa nilai signifikan Fhitung berjumlah 10.652 lebih besar dari Ftabel 3.34 dan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 hal ini berarti penelitian ini layak untuk dijadikan penelitian.

### UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI-T)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji T Signifikan Parsial**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | t     | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta         |       |      |
| 1     | (Constant)      | 12.243                      | 3.669      |              | 3.337 | .002 |
|       | Kompensasi (X1) | .397                        | .137       | .454         | 2.908 | .007 |
|       | Motivasi (X2)   | .391                        | .180       | .338         | 2.164 | .039 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas yang diolah menggunakan SPSS bahwa :

- a. Variabel kompensasi (X1) mempunyai korelasi yang signifikan pada disiplin kerja (Y). hal tersebut bisa dibuktikan menggunakan hasil t hitung sebanyak 2.908 lebih besar dari t tabel 2.052 serta nilai signifikan nya  $0.007 < 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial.
- b. Variabel motivasi (X2) mempunyai berkaitan yang signifikan pada disiplin kerja (Y). hal tersebut bisa ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.164 lebih besar dari t tabel 2.052 dan nilai signifikan nya  $0.039 < 0.05$  ,maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial.

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**Tabel 4.14**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .664 <sup>a</sup> | .441     | .400              | 1.895                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel yang ada diatas, bisa dilihat hasil R menunjukkan sebesar 0.909 menentukan bahwa kaitannya korelasi antara variabel disiplin kerja dengan variable kompensasi dan motivasi adalah kuat. Dan diketahui bahwa nilai Adjusted R Square dari uji koefisien determinasi sebesar 0,400 angka tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi, dan Motivasi memiliki pengaruh secara simultan sebesar 40 % terhadap Disiplin Kerja dan sisanya sebesar 60% dipengaruhi karena variable-variabel lainnya.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja ada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya

Berdasarkan hitungan akhir pengujian uji t atau parsial, diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). hal ini bisa dibuktikan dengan nilai thitung terhitung 2.908 lebih besar dari t tabel 2.052, dengan nilai signifikansi 0.007 lebih kecil dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel kompensasi (X1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variable disiplin kerja (Y) secara parsial. Hal ini menjabarkan bahwab gaji yang diberikan perusahaan, intensif yang didapatkan para karyawan, tunjangan yang diterima karyawan dan sarana yang diberikan kepada perusahaan dapat menaikkan tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Perihal ini didukung didalam penelitian yang dilakukan menurut Muhi Mukti serta Reni Andriani (2018) yang menyebutkan bahwa Kompensasi sangat berpengaruh signifikan atau positif pada disiplin kerja. Serta juga Novie Riyanti Ngabito (2018) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada disiplin kerja.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya

Berdasarkan hitungan akhir melalui pengujian uji t atau parsial, bahwa variable Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). hal ini bisa ditunjukkan melalui nilai thitung terhitung 2.164 lebih besar dari t tabel 2.059, dengan hasil signifikansi 0.039 lebih sedikit angka dari 0.05. oleh karena itu disimpulkan bahwasannya variable Motivasi (X2) mempunyai ikatan yang signifikan terhadap variable disiplin kerja (Y) secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwab gaji yang diberikan perusahaan, intensif yang didapatkan para karyawan, tunjangan yang diterima karyawan dan sarana yang diberikan kepada perusahaan dapat menaikkan tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan.

Dari hasil uji diatas bisa disimpulkan, bahwa makin besar tingkat motivasi yang dibagikan kepada para karyawan bisa mempengaruhi kedisiplinan para karyawan secara signifikan. Oleh karena itu motivasi yang berupa penghargaan bisa memberikan peningkatan pada disiplin kerja karyawan.

Selain itu motivasi kebutuhan sosial juga mampu meningkatkan kedisiplinan para karyawan dan mendukung bahwa motivasi berpengaruh pada disiplin kerja. Hal ini disetujui didalam penelitian yang dilakukan dan dibenarkan menurut penelitian Trio Saputra (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi sangat berpengaruh pada disiplin kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hitungan dari penelitian yang sudah dioalh dan dianalisis oleh peneliti yaitu: “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Paa PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya”. Karena itu, dapat disimpulkan seperti hal nya:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan pada disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya dengan jumlah angka signifikan yang dibawah dari 0.05 sebesar 0.007 dengan itu hipotesis yang menyebutkan bahwa diduga bisa berpengaruh secara parsial bagi disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi terbukti kebenarannya dan dapat diterima. Yang artinya dimana bahwa adanya pemberian kompensasi yang baik bisa meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya oleh nilai signifikan yang angkanya dibawah 0.05 ialah 0.039 dengan itu hipotesis yang menyebutkan bahwa diduga bisa berpengaruh secara parsial bagi disiplin kerja pada PT. Lintas Kumala Abadi terbukti kebenarannya dan dapat diterima. Yang artinya dimana bahwa adanya pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya yang baik bisa meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan.
3. Kompensasi dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT.Lintas Kumala Abadi keduanya memiliki nilai signifikan yang bernilai dibawah 0.05 hal itu disetujui dengan data yang sudah diolah oleh peneliti dengan baik. Masing-masing nilai tersebut untuk variabel yang pertama yaitu kompensasi dengan hasil angka signifikan  $0.007 < 0.05$  yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial. Dan motivasi dengan nilai signifikan  $0.039 < 0.05$  yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial.

### **SARAN**

Menurut hasil penelitian serta kesimpulan diringkas oleh peneliti diatas, terdapat beberapa masukan yang diberikan peneliti kepada PT. Lintas Kumala Abadi sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan kepada PT. Lintas Kumala Abadi agar sering memperhatikan kompensasi yang dibagikan kepada karyawan. Disaat pembagian kompensasi bisa dalam bentuk tunjangan kinerja mengacu dengan kinerjanya dengan menggunakan parameter yang sudah disediakan oleh perusahaan. Dan juga pembagian tugas pekerjaan yang jelas kepada masing-masing karyawan agar pemberian kompensasi bisa lebih adil untuk karyawan
2. Bagi Pimpinan Perusahaan  
Diharapkan kepada pimpinan PT. Lintas Kumala Abadi bisa menjadi role model bagi karyawannya guna menjadi panutan yang baik dan bisa memotivasi para karyawan. Dan juga motivasi juga bisa dilakukan secara rutin dengan cara pimpinan memberikan CMC (Coaching Mentoring dan Councelling) kepada karyawan.Dengan demikian bisa menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja para karyawan di perusahaan agar nantinya perusahaan sendiri yang dapat keuntungannya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan untuk peneliti setelah saya supaya mendapatkan hasil yang lebih baik dan bervariasi terkait dengan kompensasi,motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dan diharapkan juga bisa melanjutkan penelitian dengan gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 46-55.
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2011. *Memahami Good Governace: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Arif Yusuf Hamali., 2018., *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Aziz Abdul. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Di SMA Al Masthuriyah, Skripsi, UIN Syarief Hidayatullah. Jakarta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: airlangga
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putra, D. Y. S. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA (Studi kasus pada karyawan alfamart Store focus Kantor Cabang Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI DEWANTARA).
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(02), 130–139.
- Ghozali, Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS*
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Junal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1.
- Flippo, B Edwin , 2013, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi Keenam, Alih Bahasa : Dr. H Suwanto & Donni Juni Priansa, S.Pd. Cv Alfabeta. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.



- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, Bandung, Penerbit :Alfabeta
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- NGABITO, N. R. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. MIMOZA MULTIMEDIA GORONTALO. *Skripsi*, 1(931414040).
- Olivia Theodora, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang, AGORA, Vol.3, No. 2.
- Rabiulkhri, M., Hanafi, A., & Perizade, B. (2019). The Effect Of Compensation And Organizational Commitment To Work Discipline With Job Satisfaction As Intervening Variables In Sakinah Wedding Organizer. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 17(1), 78-88.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Mukti, M., & Andriani, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 5(1).
- Rivai Veitzhal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316-325.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2019 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta. \_\_\_\_\_.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Peneletian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung: CV Alfabeta.