

## Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi

**Faiza Amanda Putri**

Universitas Jambi

Email : [faizaamandaptr22@gmail.com](mailto:faizaamandaptr22@gmail.com)

**Sumarni Sumarni**

Universitas Jambi

Email : [sumarni@unja.ac.id](mailto:sumarni@unja.ac.id)

**Dwi Kurniawan**

Universitas Jambi

Email : [dwi.kurniawan13@unja.ac.id](mailto:dwi.kurniawan13@unja.ac.id)

Korespondensi penulis: [faizaamandaptr22@gmail.com](mailto:faizaamandaptr22@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this research is to test and analyze the effect of compensation on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the effect of compensation on work motivation, the effect of work discipline on work motivation, the effect of work motivation on employee performance, and to test and analyze the effect of compensation on performance employees through work motivation, as well as testing and analyzing the influence of work discipline on employee performance through work motivation. This research uses a quantitative approach with explanatory research type. The sample in this study were employees of PT. Indah Cargo Logistik Jambi, totaling 54 using a saturated sampling technique. Data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The variables in this research are compensation (X1), work discipline (X2), work motivation (Z), and employee performance (Y). data were analyzed using SmartPLS 3.0 software. The research results show that compensation has a positive and significant influence on employee performance, work discipline has a positive and significant influence on employee performance, compensation has a positive and significant influence on work motivation, work discipline has a positive and significant influence on work motivation, work motivation has an influence positive and significant on employee performance, work motivation is able to provide a positive and significant influence in linking compensation to employee performance, and work motivation is able to provide a positive and significant influence in linking work discipline to employee performance.*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indah Cargo Logistik Jambi yang berjumlah 54 dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam menghubungkan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam menghubungkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Dalam berjalannya suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting dan tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dijelaskan karena semua potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur kekuatan yang penting bagi organisasi. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan walaupun terdapat berbagai faktor yang dibutuhkan didalamnya. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu berjalannya suatu organisasi, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang ada didalamnya, kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan seperti standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan yang dicapai dari kemampuan diri seseorang yang berupa kualitas dan kuantitas dalam organisasi. Kinerja ini dapat berupa dari keberhasilan diri sendiri maupun organisasi.

Karyawan akan bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula dan karyawan akan merasa dirinya terikat dengan nilai – nilai organisasi yang ada maka karyawan akan senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat (Scholichah, 2016).

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah kompensasi. kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada perusahaan.

Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi berupa imbalan (Handoko, 2014).

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari tingkat kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja seorang karyawan mempunyai ikatan erat terhadap kompensasi yang mereka terima. Disiplin kerja karyawan akan terganggu jika perusahaan tidak memperhatikan secara mendalam perihal kompensasi. Penguatan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kompensasi yang didapat dan juga sebaliknya. Sebab kedisiplinan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap perusahaan, baik secara langsung maupun tidak

langsung. Kurangnya disiplin kerja karyawan akan menjadikan hasil kerja dan operasional perusahaan menjadi terganggu (Sastrohadiwiryono, 2015).

Menurut Hasibuan (2014) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan fungsi terpenting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula pencapaian prestasi kerjanya, keberhasilan disiplin kerja dapat dicerminkan melalui besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja sebagai bentuk dorongan kepada karyawan untuk memacu kinerjanya juga menjadi hal penting dalam upaya pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal. Seperti halnya teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mukhtar (2018) bahwa pada setiap individu manusia terdiri atas 5 (lima) kebutuhan dasar yaitu; kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman, aktualisasi diri, serta penghargaan.

Menurut Hasibuan (2006) berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai hal penting karena merupakan perihwal yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku manusia untuk giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal dari tindakannya. Selain itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja, gotong royong, bekerja secara efektif dan terpadu untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

PT. Indah Cargo Logistik Jambi merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan jasa pengiriman barang. perusahaan ini akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dengan melakukan pengiriman barang tepat waktu dan terpercaya hingga barang tiba dalam kondisi baik dan utuh. Untuk melihat kinerja organisasi PT. Indah Cargo Logistik Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 : Kinerja pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi 2019-2022**

No.	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1.	2019	16.000	15.217	95,11%
2.	2020	20.000	17.349	86,75%
3.	2021	18.000	15.250	84,72%
4.	2022	18.000	14.404	80,02%

Sumber: PT. Indah Cargo Logistik Jambi, 2023

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode tahun 2019-2022 jumlah resi barang yang telah dikirimkan oleh PT. Indah Cargo Logistik Jambi masih belum mencapai target atau masih belum optimal dikarenakan adanya kegiatan yang belum mencapai 100% yang disebabkan masih banyaknya resi barang yang ditolak oleh pelanggan yang mengharuskan resi

barang tersebut diterut kembali kepusat penyortiran barang. Hal inilah yang membuat kinerja organisasi diperusahaan ini tidak stabil dan terjadinya penurunan pencapaian ditiap tahunnya. Dalam menyikapi situasi ini, agar perusahaan tercapai kinerjanya, manajemen memerlukan kerja sama tim yang solid dan memerlukan karyawan yang sigap dalam menyikapi situasi ini dari setiap divisi perusahaan dan kinerja yang optimal dari setiap karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memperkuat data kinerja diatas, berikut penulis melakukan survey pada tanggal 25 Oktober 2023 pada 10 orang karyawan pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi, dengan dimensi kualitas,kuantitas,tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas. Berikut ini tabel kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi:

**Tabel 1.2 : Data Survei Kinerja Karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi 2023**

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Pendapat Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja organisasi	0	2	1	3	4
<b>Kuantitas Kerja</b>						
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi	0	4	2	3	1
<b>Tanggung Jawab</b>						
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu yang telah ditentukan	0	3	1	4	2
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	0	6	0	3	1
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>8</b>
<b>Persentase</b>		<b>0</b>	<b>37,5%</b>	<b>10%</b>	<b>32,5%</b>	<b>20%</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 10 orang karyawan PT. Indah Cargo Logistik Jambi masih ada yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 37,5% atas pernyataan kinerja karyawan pada tahun 2023. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan diduga masih belum optimal, dikarenakan masih rendahnya tanggapan positif karyawan terhadap kinerja di PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui dan menggali lebih dalam terkait gambaran kinerja karyawan di PT. Indah Cargo Logistik Jambi sehingga untuk kedepannya dapat dijadikan masukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

**Tabel 1.3 : Gaji yang dibayarkan pada PT.Indah Cargo Logistik Jambi Tahun 2019 - 2022**

Tahun	Gaji Rata – Rata Karyawan	Rata – Rata Insentif Karyawan
2019	Rp 3.000.000/bln	Rp 200.000/bln
2020	Rp 3.000.000/bln	Rp 300.000/bln
2021	Rp 3.000.000/bln	Rp 500.000/bln
2022	Rp 3.000.000/bln	Rp 500.000/bln

Sumber: PT.Indah Cargo Logistik Jambi, 2023

Pada tabel 1.3 terlihat bahwa gaji yang dibayarkan pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi merupakan gaji yang diterima oleh para karyawan disetiap bulannya. Gaji yang diterima oleh para karyawan tersebut terbilang cukup tinggi bila dibandingkan dengan UMR Provinsi Jambi pada tahun tersebut yang mana Dewan Pengupahan Provinsi Jambi menetapkan UMR Provinsi Jambi sebesar Rp 2.699.000. Penetapan UMR mengacu pada permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang upah minimum provinsi. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa rata – rata insentif yang diterima karyawan disetiap tahunnya meningkat, rata – rata insentif yang diberikan perusahaan tersebut merupakan upah karyawan sesuai dengan tingkat prestasi atau pencapaian kerja karyawan.

Untuk melihat gambaran disiplin kerja karyawan dilihat dari tingkat kehadiran karyawan melalui rekapitulasi absensi karyawan seperti tabel berikut:

**Tabel 1.4 : Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.Indah Cargo Logistik Jambi Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir Karyawan	Persentase
Jan	54	31	20	8,7%
Feb	54	28	25	7,7%
Mar	54	31	20	8,7%
Apr	54	30	18	10,0%
Mei	54	31	23	7,6%
Jun	54	30	20	9,0%
Jul	54	31	23	7,6%
Aug	54	31	21	8,3%
Sep	54	30	23	7,8%
Okt	54	31	19	9,2%
Nov	54	30	22	8,2%
Des	54	31	23	7,6%

Sumber: PT.Indah Cargo Logistik Jambi, 2023

Pada tabel 1.4 terlihat bahwa pada jumlah ketidakhadiran karyawan terbanyak yaitu dibulan februari sebanyak 25 orang dengan persentase 7,7%. Hal ini disebabkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja atau masih banyak karyawan yang tidak mau mengikuti peraturan yang telah ditetapkan diperusahaan. Dengan kata lain masih

banyaknya karyawan perusahaan ini yang dengan sengaja tidak hadir tanpa adanya keterangan apapun pada saat jam kerja berlangsung, bahkan masih banyaknya karyawan yang bekerja sesuka mereka pada saat jam kerja. Contohnya ada karyawan yang dengan santainya keluar disaat jam kerja berlangsung tanpa sepengetahuan dan tanpa meminta izin langsung keatasan. Hal inilah salah satunya yang menyebabkan banyaknya pekerjaan menjadi tertunda.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi“.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005). Kinerja karyawan merupakan fungsi dari adanya dorongan dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu (Darma & Supriyanto,2017). Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang karena suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya perusahaan.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono dalam penelitian Efendi (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja yang efektif merupakan kinerja yang dapat mencapai titik tujuannya. apabila dalam proses pencapaian tujuannya mengalami berbagai masalah, maka dapat dikatakan tidak efisien, dan begitu pula sebaliknya.

b. Wewenang

Otoritas berkaitan pada pola komunikasi antar karyawan. Perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya merupakan bentuk otoritas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Disiplin

Disiplin yang dimaksud merupakan disiplin pada peraturan - peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

d. Prakarsa

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang menunjang keberhasilan dalam menggapai tujuan organisasi.

## **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan dan organisasi, imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung. Menurut Siagian (2018) kompensasi juga dapat diartikan sebagai imbalan atau balasan atas jasa yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. imbalan ini diberikan sebagai hasil dari kontribusi dan pemikiran yang diberikan oleh karyawan dalam usaha untuk memajukan dan mengembangkan organisasi dengan tujuan akhir untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dalam hal ini, kompensasi bukan hanya sekedar penggantian finansial tetapi juga mencakup penghargaan atas upaya dan dedikasi karyawan dalam mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. kompensasi yang sesuai dan adil dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Tohardi (2002) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Produktivitas, Pemberian kompensasi haruslah objektif sesuai dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi pula kompensasi yang di dapat.
- b. Kemampuan membayar, Penentuan besaran gaji selalu didasarkan pada pertimbangan terhadap kemampuan perusahaan dalam membayarkan gaji kepada pekerjanya.
- c. Kesiediaan untuk membayar, Besaran gaji yang telah ditentukan dan kesanggupan perusahaan dalam membayarkan, menjadi acuan dalam kesiediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi secara adil dan wajar.
- d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Adanya penawaran dan permintaan tenaga kerja memiliki pengaruh besar terhadap pemberian kompensasi. Permintaan tenaga

kerja yang tinggi menjadikan tingkat kompensasi juga tinggi. Dan juga sebaliknya, jika tenaga kerja sudah banyak secara tidak langsung kompensasi juga akan menurun.

- e. Organisasi karyawan, Organisasi pekerja ataupun serikat pekerja juga menjadi aspek yang mempengaruhi pemberian kompensasi. Seperti halnya, kompensasi yang diterima dirasa kurang atau tidak sesuai standart upah minimum, maka angkatan kerja melalui serikat akan meminta untuk membanding kompensasi.
- f. Peraturan dan perundang-undangan, Undang-undang tentang pekerja sejatinya adalah untuk mensejahterakan pekerja sesuai daerah domisilinya, dan hal tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala bentuk peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang dengan sukarela menaati segala aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Prasetyo dan Marlina (2019) disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam menaati peraturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja juga mengacu pada kemampuan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan norma dan peraturan yang berlaku dilingkungan perusahaan dengan tujuan utama mencapai dan mendukung tujuan dari visi dan misi perusahaan. Jadi, disiplin kerja tidak hanya berarti mengikuti aturan secara mekanis tetapi juga mencakup kemampuan karyawan untuk berperan aktif dalam keberhasilan organisasi dengan menjalankan tugasnya secara efektif dan sukarela.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat berpengaruh dalam penegakan disiplin kerja. Jika karyawan yakin bahwa remunerasi yang diberikan sesuai dengan upaya yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, maka karyawan akan patuh pada semua peraturan yang berlaku. Jika karyawan digaji dengan cukup, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan rajin, serta selalu melakukan upaya yang terbaik. Namun, jika karyawan berpikir bahwa mereka tidak dibayar dengan cukup, mereka akan berusaha mencari penghasilan tambahan dari eksternal. Hal ini menjadikan karyawan sering tidak hadir dan sering meminta izin untuk keluar.

b. Keteladanan Pemimpin

Model kepemimpinan menjadi sangat penting untuk diterapkan pada lingkungan perusahaan, karena karyawan secara tidak langsung akan memperhatikan bagaimana pemimpin menjalankan disiplin pada dirinya sendiri, dan bagaimana pemimpin dapat mengontrol dirinya melalui perkataan, perilaku dan sikap, yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Tata Aturan Sebagai Pedoman

Tata aturan tertulis yang jelas, dapat dijadikan sebagai acuan umum, perusahaan akan semakin mudah dalam proses pengembangan disiplin kerja. Apabila aturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan, maka kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, tergantung bagaimana situasi dan keadaan.

d. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Pimpinan harus mempunyai keberanian dalam melakukan tindakan kepada karyawan yang melanggar peraturan, sesuai dengan kadar pelanggaran tersebut. Berdasarkan sanksi yang berlaku, semua karyawan akan merasa terlindungi dan berjanji didalam hatinya bahwa mereka tidak akan melakukan hal yang sama dengan menindak mereka yang melanggar disiplin.

e. Pengawas Pimpinan

Dalam setiap aktivitas yang dijalankan perusahaan, pengawasan diperlukan dalam membimbing karyawan supaya mampu melaksanakan setiap pekerjaannya dengan tepat, sesuai dengan program yang ditentukan. Melalui pengawasan tersebut, sedikit banyak karyawan akan terbiasa menerapkan disiplin kerja.

f. Perhatian Terhadap Karyawan

Karyawan memiliki tingkat kepribadian yang berbeda. Karyawan tidak hanya merasa puas dengan gaji tinggi dan pekerjaan yang menantang. Tetapi karyawan tetap harus dihargai tinggi oleh para pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan yang mereka rasakan berharap dapat didengar dan diselesaikan. Pemimpin yang berhasil dalam menghargai karyawannya, akan dapat membangun tingkat disiplin kerja yang baik.

g. Kebiasaan Dalam Perusahaan

Kebiasaan positif yang terjadi dalam lingkup perusahaan, akan mendukung dalam membangun tegaknya kedisiplinan, begitu pula sebaliknya kebiasaan negatif akan membangun suasana tidak disiplin dalam suatu perusahaan.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Taruh (2020) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan individu pada suatu arah atau tujuan tertentu. Dalam perusahaan, motivasi kerja merupakan upaya perusahaan dengan memberikan dorongan atau semangat kepada karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2018) motivasi kerja diartikan sebagai penyedia daya dorong yang bertujuan untuk membangkitkan antusias mereka dalam bekerja. tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja dengan semangat, bersungguh-sungguh, dan dengan harapan bisa menjalin kerja sama yang baik. motivasi kerja juga menginspirasi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan mengarahkan upaya mereka secara keseluruhan untuk mencapai kepuasan di tempat kerja. dengan kata lain, motivasi kerja adalah faktor yang memacu individu untuk berperilaku dan bekerja dengan baik dengan tujuan akhir mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Menurut Herman (2017) Motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang mendorong tindakan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk perilaku sebagai langkah menuju pencapaian suatu tujuan tertentu dan dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu. dengan kata lain motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan atau keinginannya.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2013) motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, sebagai berikut:

- a. Faktor Internal, terdiri dari:
  1. Keinginan bertahan hidup
  2. Keinginan pada kepemilikan
  3. Keinginan mendapatkan penghargaan
  4. Keinginan berkuasa
  5. Keinginan memperoleh pengakuan
- b. Faktor Eksternal, terdiri dari:
  1. Kondisi lingkungan kerja
  2. Kompensasi yang sesuai
  3. Supervise yang baik
  4. Terdapat jaminan pekerjaan
  5. Peraturan yang fleksibel
  6. Status dan tanggung jawab

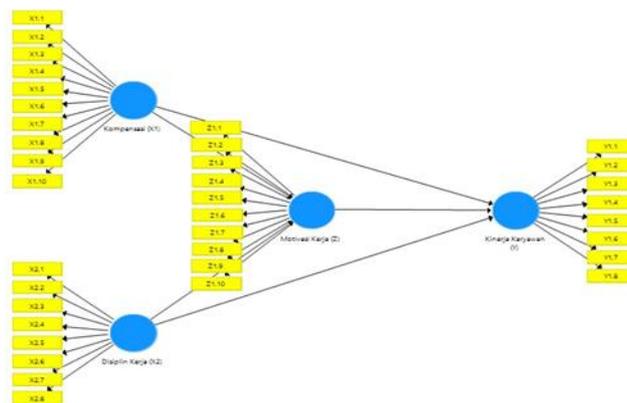
## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan angka-angka yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian ini juga menggunakan pengujian hipotesis dengan tipe hipotesis gabungan atau jenis hipotesis untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Sebab peneliti ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana hubungan antara variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja, variabel mediasi motivasi kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Setiap variabel penelitian akan diukur dan dianalisis menggunakan analisis statistik sehingga hipotesis yang telah ditetapkan dapat diuji (Supriyanto & Maharani, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Pengolahan Metode SmartPLS

**Gambar 5.5**  
**Model Pengujian**



Sumber : Output SmartPLS, 2024

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja yang diukur melalui X1 hingga X10 untuk Kompensasi, X1 hingga X8 untuk Disiplin Kerja dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan yang diukur melalui Y1 hingga Y8 kemudian dalam penelitian ini menggunakan variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja yang diukur melalui Z1 hingga Z10. Arah penelitian ini divisualisasikan dengan arah ujung panah.

## B. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

### Validitas Konvergen

**Tabel 5.6**  
**Nilai Validitas Konvergen (outer loading)**

Item	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
X1.1	0.718				Valid
X1.2	0.845				Valid
X1.3	0.827				Valid
X1.4	0.736				Valid
X1.5	0.716				Valid
X1.6	0.715				Valid
X1.7	0.733				Valid
X1.8	0.767				Valid
X1.9	0.727				Valid
X1.10	0.802				Valid
X2.1		0.901			Valid
X2.2		0.833			Valid
X2.3		0.726			Valid
X2.4		0.763			Valid
X2.5		0.862			Valid
X2.6		0.858			Valid
X2.7		0.795			Valid
X2.8		0.846			Valid
Y1.1			0.799		Valid
Y1.2			0.815		Valid
Y1.3			0.923		Valid
Y1.4			0.970		Valid
Y1.5			0.822		Valid
Y1.6			0.909		Valid
Y1.7			0.790		Valid
Y1.8			0.742		Valid
Z1.1				0.939	Valid
Z1.2				0.923	Valid
Z1.3				0.868	Valid
Z1.4				0.977	Valid
Z1.5				0.969	Valid
Z1.6				0.968	Valid
Z1.7				0.879	Valid
Z1.8				0.824	Valid
Z1.9				0.912	Valid
Z1.10				0.784	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Dari tabel diatas menunjukkan hasil loading factors dari tiap variabel laten kompensasi,disiplin kerja,motivasi kerja dan kinerja karyawan telah memiliki nilai lebih dari 0,7. Nilai dari convergent validity dapat digunakan pada penelitian karena menunjukkan nilai yang validitas yang baik.

**Validitas Diskriminan**

**Tabel 5.7**  
**Nilai Validitas Diskriminan (Cross Loading)**

Item	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.718	0.759	0.822	0.844
X1.2	0.845	0.815	0.909	0.905
X1.3	0.827	0.671	0.790	0.720
X1.4	0.736	0.439	0.524	0.552
X1.5	0.716	0.424	0.482	0.535
X1.6	0.715	0.394	0.501	0.511
X1.7	0.733	0.327	0.427	0.406
X1.8	0.767	0.315	0.457	0.462
X1.9	0.727	0.567	0.570	0.532
X1.10	0.802	0.473	0.563	0.542
X2.1	0.711	0.901	0.864	0.839
X2.2	0.617	0.833	0.802	0.766
X2.3	0.585	0.726	0.657	0.618
X2.4	0.539	0.763	0.736	0.711
X2.5	0.604	0.862	0.802	0.774
X2.6	0.596	0.858	0.758	0.759
X2.7	0.581	0.795	0.760	0.701
X2.8	0.600	0.846	0.787	0.769
Y1.1	0.564	0.833	0.799	0.748
Y1.2	0.572	0.821	0.815	0.801
Y1.3	0.747	0.868	0.923	0.915
Y1.4	0.792	0.907	0.970	0.977
Y1.5	0.718	0.759	0.822	0.844
Y1.6	0.845	0.815	0.909	0.905
Y1.7	0.827	0.671	0.790	0.720
Y1.8	0.678	0.671	0.742	0.634
Z1.1	0.798	0.822	0.909	0.939
Z1.2	0.859	0.807	0.927	0.923
Z1.3	0.797	0.728	0.813	0.868
Z1.4	0.792	0.907	0.970	0.977
Z1.5	0.791	0.872	0.947	0.969
Z1.6	0.791	0.897	0.955	0.968
Z1.7	0.742	0.738	0.796	0.879
Z1.8	0.655	0.757	0.762	0.824
Z1.9	0.745	0.824	0.888	0.912
Z1.10	0.615	0.817	0.802	0.784

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi tiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi dibandingkan korelasi dari variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Discriminant Validity juga dapat diketahui melalui hasil nilai Average Variant Extracted (AVE), apabila nilai AVE konstruk  $> 0,5$  maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik (Supriyanto dan Maharani, 2013). Berikut adalah tabel nilai AVE.

**Tabel 5.8**

**Nilai AVE**

Item	AVE
Kompensasi (X1)	0.578
Disiplin Kerja (X2)	0.680
Kinerja Karyawan (Y)	0.722
Motivasi Kerja (Z)	0.822

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Dari tabel 5.8 menunjukkan nilai AVE setiap item atau variabel mempunyai tingkat korelasi nilai  $> 0,5$  yang menandakan bahwa konstruk tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Composite Reliability**

**Tabel 5.9**

**Nilai Construct reliability**

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
X1	0.920	0.932	0.578	Reliabel
X2	0.932	0.944	0.680	Reliabel
Y	0.944	0.954	0.722	Reliabel
Z	0.975	0.979	0.822	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Dari tabel 5.9 dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel  $> 0,6$  sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai Composite Reliability dari keseluruhan variabel  $> 0,8$  yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

**C. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

**R-Square**

**Tabel 5.10**

**Nilai R-Square**

Item	R-Square	Adjusted R-Square	Keterangan
Y	0.968	0.966	Kuat
Z	0.883	0.878	Kuat

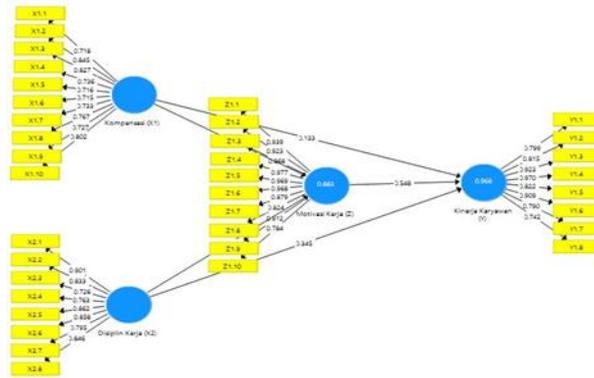
Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0.968 atau 96,8% yang termasuk kategori kuat. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai 0.883 atau 88,3% yang termasuk kategori kuat. Hasil ini menyatakan bahwa 96,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Sedangkan 88,3% variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi dan menghubungkan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

**Path Coefficient**

**Gambar 5.6**  
**Hasil Model Hipotesis**



Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

**Tabel 5.11**  
**Nilai Path Coefficient**

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P-Values
X1 -> Y	0.133	0.133	0.035	3.799	0.000
X2 -> Y	0.345	0.340	0.060	5.739	0.000
X1 -> Z	0.381	0.411	0.107	3.558	0.001
X2 -> Z	0.623	0.595	0.108	5.751	0.000
Z -> Y	0.548	0.554	0.074	7.377	0.000
X1 -> Z -> Y	0.209	0.231	0.077	2.702	0.009
X2 -> Z -> Y	0.342	0.327	0.064	5.380	0.000

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2024

Tabel 5.11 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Dari hasil tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t-statistik 3,799 > 1,667. Nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. maka H1 diterima
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t-statistik 5,739 > 1,667. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. maka H2 diterima
3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t-statistik 3,558 > 1,667. Nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Maka H3 diterima

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-statistik  $5,751 > 1,667$ . Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Maka H4 diterima
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-statistik  $7,377 > 1,667$ . Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H5 diterima
6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan nilai p-value  $0,009 < 0,05$  dan nilai t-statistik  $2,702 > 1,667$ . Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dapat menghubungkan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. dari hasil tersebut maka H6 diterima
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-statistik  $5,380 > 1,667$ . Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dapat menghubungkan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. dari hasil tersebut maka H7 diterima.

## **Pembahasan**

### **A. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik  $3,799 > 1,667$  t-tabel. Data dilapangan juga menyatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan sudah sesuai dengan prosedur yang ada diperusahaan dan sudah melalui kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu antara perusahaan dengan karyawannya. Selain itu didalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan . Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam kemampuan, keahlian, dan kebutuhan. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan atau berikan untuk perusahaan. Dengan begitu karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga hipotesis (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.

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

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik  $5,739 > 1,667$  t-tabel. Data lapangan juga menyatakan bahwa disiplin kerja di PT. Indah Cargo Logistik Jambi sudah sesuai dengan prosedur ketentuan yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut. Perusahaan dan karyawan sudah membuat kesepakatan bersama terkait peningkatan disiplin kerja sesuai dengan ketentuan yang ada pada prosedur tersebut. Sehingga riset data menunjukkan bahwa dari hasil jawaban kuesioner karyawan dengan item tertinggi X2.1, X2.2, X2.7 yaitu tentang kesanggupan karyawan dalam menaati peraturan jam kerja kantor, kesanggupan untuk datang dan pulang sesuai peraturan perusahaan, dan dapat bersikap dengan sopan dan ramah dalam menghadapi sikap customer / pelanggan. Sehingga hipotesis (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.

## **3. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value  $0,001 < 0,05$  dan t-statistik  $3,558 > 1,667$  t-tabel. Data lapangan juga menyatakan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja maka dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga hasil riset data pada kompensasi menunjukkan bahwa dari hasil jawaban kuesioner karyawan dengan item tertinggi X1.1 yaitu tentang gaji yang diberikan perusahaan disetiap bulannya telah mampu memenuhi kebutuhan sehari – hari para karyawan sedangkan hasil riset data pada motivasi kerja menunjukkan bahwa dari hasil jawaban kuesioner karyawan dengan item tertinggi Z1.10 yaitu tentang potensi atau kemampuan diri untuk bekerja secara maksimal. Dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian gaji yang sesuai disetiap bulannya akan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan potensi atau kemampuan diri mereka secara maksimal sehingga tujuan awal atau produktivitas perusahaan dapat tercapai. Sehingga hipotesis (H3) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di terima.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value 0,000 < 0,05 dan t-statistik 7,377 > 1,667 t-tabel. Data lapangan juga menyatakan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja akan meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Karna motivasi kerja sendiri sangat berhubungan dengan disiplin kerja dimana motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja para karyawan. Sehingga hipotesis (H<sub>4</sub>) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di terima.

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

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value 0,000 < 0,05 dan t-statistik 6,705 > 1,667 t-tabel. Data lapangan juga menyatakan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja akan meningkatkan kinerja para karyawan. dibuktikan dengan adanya pemberian motivasi kerja karyawan akan mendorong para karyawan untuk terus giat melakukan suatu pekerjaannya. hasil riset data lapangan juga menyatakan bahwa selain menggunakan potensi diri atau kemampuan diri untuk bekerja secara maksimal motivasi kerja yang didapatkan karyawan adalah dalam bentuk pemenuhan rasa aman dilingkungan kerja berupa prosedur keselamatan kerja yang memadai dari perusahaan, ketika pemberian motivasi kerja karyawan dapat terpenuhi maka akan meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga hipotesis (H<sub>5</sub>) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.

#### **6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value 0,009 < 0,05 dan t-statistik 2,702 > 1,667 t-tabel. Sehingga hipotesis (H<sub>6</sub>) diterima. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi kerja sebagai variabel intervening mampu menghubungkan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja

karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin termotivasinya karyawan untuk terus melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan akan terus meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

### **7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik  $5,380 > 1,667$  t-tabel. Sehingga hipotesis (H7) diterima. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi kerja sebagai variabel intervening mampu menghubungkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada para karyawan akan meningkatkan disiplin kerja yang akan berdampak pada kinerja para karyawan. Semakin baik pemberian motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik tingkat disiplin kerja para karyawan sehingga akan berdampak baik pula pada kinerja karyawannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan riset yang telah dilakukan melalui data lapangan dan juga hasil olah data melalui Software SmartPLS, telah didapatkan hasil dengan kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan gambaran pada variabel dalam penelitian ini, variabel kompensasi memiliki skor rata-rata baik, disiplin kerja memiliki skor rata-rata disiplin, motivasi kerja memiliki skor rata-rata memotivasi dan variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi bagus.
2. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi dari perusahaan dapat diterima dan disepakati oleh seluruh karyawan PT. Indah Cargo Logistik Jambi.
3. Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan melalui prosedur ketentuan peningkatan disiplin kerja, telah mampu meningkatkan kinerja karyawan,
4. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa

yang karyawan berikan untuk perusahaan akan dapat memotivasi kerja karyawan sehingga dengan adanya pemberian kompensasi telah mampu memotivasi kerja para karyawan.

5. Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan melalui peraturan perusahaan / prosedur ketentuan peningkatan disiplin kerja karyawan telah mampu menunjang motivasi kerja karyawan.
6. Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mampu menunjang motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan
7. Motivasi kerja (Z) dapat menghubungkan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja mampu menunjang kompensasi yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
8. Motivasi kerja (Z) dapat menghubungkan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja mampu menunjang kedisiplinan kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan

## **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disajikan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi PT. Indah Cargo Logistik Jambi
  - a. Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh pemimpin perusahaan dalam prosedur penerapan kompensasi dan disiplin kerja sehingga kedepannya akan terus meningkat pada pertumbuhan kinerja diperusahaan.
  - b. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat terus memperhatikan pemberian motivasi kerja bagi karyawan dengan membuat prosedur-prosedur yang dapat terus meningkatkan motivasi kerja mereka, agar karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya dengan memperhatikan hasil evaluasi dan kekurangan dalam proses analisis dan hubungan disetiap variabel.

- b. Kepada peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indah Cargo Logistik Jambi. Seperti variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, beban kerja, stres kerja dan variabel lingkungan kerja diperusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management And Economics Journal (Mec-J)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.18860/Mec-J.V1i1.4524>
- Efendi, R., Rifa'i, N. M., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). Comparative Study of Post-Marriage Nationality of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding the Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Hasibuan, Malayu S.P 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Praktik. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada
- Sirat, Justine. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Grasindo Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi kerja (meniti suara hati, menolak perilaku korupsi)*. Sleman; Deepublish
- Tohardi, Ahmad (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung