

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT KOBEXINDO TRACTORS Tbk CABANG SAMARINDA

Muhammad Saripudin¹, Theresia Militina², Eka Yudhyani³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: muhammad.syarifudin492@gmail.com

Keywords: Leadership,
Compensation, Motivation,
Discipline, Performance

ABSTRACT

Factors Affecting the Performance of Employees of PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda Branch" under the guidance of Mrs. Theresia Militina as Advisor Lecturer I and Ms. Eka Yudhyani as Supervisor II.

The purpose of this study was to determine the effect of variables of leadership, compensation, motivation, and work discipline on the performance of employees of PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda Branch. According to Arikunto (2003: 112), this research is population research because all employees who work at PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda Branch are 35 people and because the population is small, saturated sampling or census techniques are used, which is the entire population as the research sample.

Leadership has a positive but not significant effect on the performance of employees of PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda Branch. The results of this study to explain that the leadership at PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda Branch has not run as expected. Compensation variables affect the performance of employees of PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda Branch. This is because there are positive and significant influences between the two variables. The results of this study want to explain that proper compensation is in accordance with the life needs of employees / employees of PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda.

Motivation variable affects the performance of employees of PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda Branch. This is because there are positive and significant influences between the two variables. The results of this study want to explain that work motivation can increase work enthusiasm, so that it affects the performance of employees. Discipline variables affect the performance of employees of PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda Branch. This is because there are positive and significant influences between the two variables. The results of this study to explain that work discipline can improve employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Permasalahan kepemimpinan saat ini masih kurang maksimal dalam membimbing, mengorganisir dan mengontrol kerja bawahan, sehingga karyawan yang bekerja kurang menunjukkan hasil kerja yang baik yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan PT Kobexindo Tractors Tbk merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menimbulkan gairah dan semangat dalam bekerja. Karyawan yang mendapatkan Surat Tugas (ST) dengan uang muka kerja (*Cash Advance*) untuk melaksanakan perjalanan dinas ke luar kota untuk memperbaiki unit dan ditugaskan untuk kunjungan ke customer (*meeting*) di lokasi/site pertambangan customer, maka akan mendapatkan Uang Perjalanan Dinas (UPD), Uang Makan (UM), dan Uang Saku (US), tunjangan hotel dan lainnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada objek penelitian di PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda, penulis menemukan beberapa masalah yang merupakan gejala rendahnya dalam disiplin kerja karyawan, hal ini dapat terlihat antara lain:

- 1) Karyawan sering terlambat masuk kerja
- 2) Karyawan cenderung memperlambat dalam proses penyelesaian pekerjaan
- 3) Karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 4) Etos kerja dari masing-masing karyawan masih kurang
- 5) Kepedulian karyawan terhadap fasilitas dan peralatan perusahaan masih kurang

Tingkat kedisiplinan karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda masih rendah, oleh karena itu diperlukan peranan seorang pemimpin dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan dan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan.

Sebagai contoh, yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan di Departemen Service PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda, dimana ketika ada seorang karyawan mekanik senior mendapatkan tugas pengerjaan pembongkaran komponen Engine di *Workshop* dari pimpinan yaitu *Field Section Head (FSH)* ataupun *Service Department Head (SDH)*, kemudian karyawan lain yang masih junior tidak berinisiatif untuk langsung mencari tahu info tentang pekerjaan dan tidak cepat tanggap untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan biasanya harus selalu disuruh atau dikasih tahu secara terus-menerus. Hal ini seperti sudah menjadi kebiasaan, akhirnya kepedulian sesama karyawan dalam bekerja jadi berkurang bahkan karyawan jadi saling tunjuk dan mengandalkan pekerjaan kepada karyawan (senior).

Meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan peranan seorang pemimpin dalam mengatur dan mengurus karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan sanksi tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan dan tidak mau bekerja sama.

Dasar Teori

Kepemimpinan

Menurut Cahyono (2005:309) “Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugas “

Tipe Kepemimpinan

Menurut pendapat Keith Devis yang dikutip oleh Cahyono (2005:312) mengemukakan ada 4 (empat) ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, antara lain :

- 1). Kecerdasan (intelegensi)
- 2). Kedewasaan dan hubungan sosial yang luas
- 3). Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4). Sikap-sikap hubungan manusiawi

Indikator Kepemimpinan

Menurut pendapat Kartono (2001; 81) sebagai berikut ;

- 1). Membimbing bawahan agar dapat melaksanakan tugas dan bekerja lebih maksimal.
- 2). Membina bawahan dengan menetapkan dan menempatkan bawahan sesuai bidang tugasnya
- 3). Mengatur kerja bawahan sesuai dengan fungsi, tugas pokok dan tanggung jawabnya.
- 4). Mengontrol dan mengawasi kerja bawahan dan tingkah laku bawahannya
- 5). Mengorganisir kelompok kerja dalam pembagian tugas kerja agar saling bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.
- 6). Memotivasi bawahan agar lebih giat dan tekun dalam bekerja sesuai tujuan organisasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mondy dan Noe dalam panggabeian (2004:76) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

- a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

- b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Indikator Kompensasi

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Tunjangan makan

- d. Pengembangan diri
- e. Lingkungan kerja

Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:141) Motivasi adalah hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Danim (2004:17) motivasi dibagi menjadi empat golongan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif adalah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.
- 2) Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi atau perusahaan tidak akan mencapai tujuan karena karyawan selalu merasa cemas dan takut.
- 3) Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri.
- 4) Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri karyawan itu sendiri.

Indikator Motivasi

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan akan rasa aman
- c. Kebutuhan akan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut G. R. Terry (1993:218), membagi jenis disiplin menjadi dua yaitu:

- 1) Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri (*Self imposed discipline*)
Merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan atas dasar paksaan atau ambisi tertentu.
- 2). Disiplin berdasarkan perintah (*Command Discipline*)
Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah hukuman dan kekuasaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005:291) ada beberapa indikator dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja

- e. Etika kerja

Kinerja

Menurut pendapat Prawiro Santoro dalam Tika (2006:121) mendefinisikan bahwa “Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Penilaian kinerja

Menurut pendapat Gomes (2001 : 136) bahwa ukuran-ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume yang menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang bersifat subyektif seperti sikap, kreatifitas dan kerjasama.

Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran serta

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah dibahas, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.
5. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT Kobexindo Tractors Tbk Samarinda.

Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam peneltian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ = Kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.
- H₂ = Kompensasi (X₂) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.
- H₃ = Motivasi kerja (X₃) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.
- H₄ = Disiplin kerja (X₄) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.

H₅ = Kepemimpinan (X₁), Kompensasi (X₂), Motivasi (X₃) dan Disiplin (X₄) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.

METODE

Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda yaitu berjumlah 35 orang dan oleh karena jumlah populasinya kecil, maka digunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian.

Tabel. Data Sampel Penelitian

No.	Bagian / Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Marketing	4 orang
2.	HR - GA	7 orang
3.	Service	16 orang
4.	Sparepart	8 orang
	Total	35 orang

Sumber : PT Kobexindo Tractors, 2017

Metode Pengumpulan Data

1). Studi kepustakaan (*Library Research*)

Mengumpulkan data sekunder dari dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu berupa data absensi karyawan, gaji, tunjangan karyawan dan data-data historis lain dari karyawan yang tersimpan dalam arsip.

2). Studi Lapangan (*Field Work Research*)

- a). Observasi
- b). Wawancara
- c). Kuesioner

Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan Regresi Berganda. Rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \text{ (Sugiyono, 2007 ; 250)}$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Motivasi
- X₄ = Disiplin
- b = Koefisien Regresi Partial
- a = Konstanta
- e = Error atau sisa (residual)

Kuisisioner disusun dengan menggunakan Skala Linkert dengan 5 alternatif jawaban yang disusun mulai dari jawaban reponden tertinggi hingga terendah.

Pengujian Hipotesis

1). Uji F (Uji Simultan)

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Uji F merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan. Rumus Uji F adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2007 ; 261) ;

$$F = \frac{R^2 (N-m-1)}{m (1-R^2)}$$

Dimana :

N = Jumlah Sampel

m = Jumlah Variabel Independen

Adapun yang menjadi syarat pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak.

2.) Uji t (Uji Partial)

Membuktikan kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial atau untuk mengetahui sejauhmana variabel-variabel bebas mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2007 ; 216)

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.

Berarti apabila dari hasil perhitungan Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, dapat dikatakan bahwa variabel independent mampu menjelaskan pengaruh variabel dependent, sebaliknya Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak, artinya variabel independent tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel dependent secara keseluruhan.

HASIL PENELITIAN

Profil PT. Kobexindo Tractors Tbk

PT. Kobexindo Tractors Tbk berkantor pusat di Kobexindo Tower Jl. Pasir Putih Raya Blok E-5-D Ancol Timur, Jakarta Utara. PT Kobexindo Tractors Tbk membuka kantor cabang di Balikpapan pada tahun 2004 sebagai kantor *representative*, kantor tersebut beralamat di jalan Jendral Sudirman Balikpapan.

Dengan motto “WE GROW TOGETHER” semangat dan loyalitas karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk dapat terpacu, saling membantu dan bahu-membahu memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh seluruh

karyawan sangat maksimal. Pada tahun 2008 PT Kobexindo Tractors Tbk cabang Balikpapan memiliki dan menempati gedung sendiri yang beralamat di Jl. Kol. Syarifuddin Yoes RT. 03 No. 91 Sepinggian, Balikpapan, Kalimantan Timur.

Struktur Organisasi

- 1). *Branch Manager* (BM)
Pimpinan tertinggi disuatu cabang dan bertanggung jawab terhadap kegiatan operasional cabang, penjualan unit dan product support, dalam melaksanakan tugasnya, kepala cabang dibantu oleh seorang sekretaris.
- 2). Sales Unit
Sales unit terdiri dari lebih dari satu orang yang tugas utamanya adalah melakukan penjualan unit kepada customer.
- 3). Administrasi Departemen Head
Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan administrasi perusahaan secara umum. Di PT kobexindo Tractors cabang Samarinda ADH membawahi beberapa bagian:
 - a. *General Affair*
 - b. *Accounting*
 - c. *Human Resources Departemen*
 - d. *Account Payment (AP)*
 - e. Kasir
 - f. *Purchasing*
- 4). Service Departemen Head
Bertanggung jawab terhadap kegiatan operasional *service division*. SDH membawahi beberapa bagian, yaitu:
 - a. *Workshop Supervisor*,
 - b. *Field Section Head*,
 - c. *Planning Program & Inventory Control (PPIC)*
 - d. Administrasi Service, Admin service terdiri dari 2 orang, yaitu:
 - Admin workshop,
 - Admin Field,
 - e. Mekanik,
 - f. *Toolkeeper*
- 5). Part Departemen Head
Bertanggung jawab terhadap penjualan dan pengadaan suku cadang serta membawahi beberapa bagian, yaitu:
 - a. *Part Sales Support (PSS)*
 - b. *Warehouse keeper*
 - c. *Admin part*
 - d. *Deliveryman*
 - e. *Part counter*
 - f. *Pickpaker*

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan tidak terdapat pengaruh diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau $0.178 < 1.692$ dengan $sig. 0,860 > \alpha 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh atau hubungan secara signifikan diantara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian menjelaskan kepemimpinan pada PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan belum dibimbing, dibina dan diarahkan secara maksimal dalam setiap kegiatan maupun dalam pengambilan keputusan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2.320 < 1.692$ dengan $sig. 0,027 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara signifikan diantara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja.

Dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan $sig. 0,027 > \alpha 0,05$.

Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3.458 < 1.692$ dengan $sig. 0,002 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan gairah kerja sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Motivasi kerja pegawai PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda terbentuk melalui terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dihargai dan kebutuhan kesejahteraan sosial.

Dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda.

Pengaruh Disiplin (X_4) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $5.895 < 1.692$ dengan $sig. 0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara signifikan diantara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

Dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan $sig. 0,000 > \alpha 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi secara maksimal dan signifikan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan pada PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel tersebut.
- d. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel.

Saran

- a. Pimpinan PT. Kobexindo Tractors Tbk Samarinda hendaknya untuk selalu berperan aktif dalam melakukan pembinaan, pengaturan, pengawasan, dan pengorganisasian kerja kepada karyawan agar terwujud kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.
- b. Kompensasi yang layak sudah diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, oleh karena itu diharapkan kepada karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk Samarinda untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
- c. Motivasi kerja hendaknya selalu dilakukan oleh pemimpin dan perusahaan untuk memberikan dorongan atau support kerja kepada karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk Cabang Samarinda agar pegawai bersemangat untuk melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Kedisiplinan kerja dalam organisasi sudah seharusnya diterapkan dan dilaksanakan oleh karyawan sesuai aturan yang berlaku di PT. Kobexindo Tractors Tbk Samarinda agar karyawan lebih berdisiplin dan lebih baik lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, S. B. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Danim Sudarwan. 2004. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Gomes, Faustino, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa Kligner dan Nanbaldian, Penerbit Andi, Jakrta.
- GR. Terry. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Liberty*, Yogyakarta
- Hasibuan. Malayu S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini, Kartono, 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2014. *Human Resource Management. Thirteenth Edition*. London: Pearson
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-13. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Tika, P. 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.