

**PENGARUH KOMPENSASI, KERJASAMA TIM, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TRI ADI BERSAMA KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

VICKY YUSUF IMRONI

NPM : 19.1.02.02.0001

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

VICKY YUSUF IMRONI

NPM: 19.1.02.02.0001

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, KERJASAMA TIM, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI ADI
BERSAMA KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 3 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Ismayantika Dyah P., M.B.A

NIDN. 0706108902

Dosen Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.

NIDN. 0728068702

Skripsi oleh :

VICKY YUSUF IMRONI
NPM : 19.1.02.02.0001

Judul :

**PENGARUH KOMPENSASI, KERJASAMA TIM, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI ADI
BERSAMA KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Ismayantika Dyah P., M.B.A

2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.,

3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.

Mengetahui
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Vicky Yusuf Imroni
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri / 11 April 2000
NPM : 19.1.02.02.0001
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Progam Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 06 Juni 2023

Yang Menyatakan



VICKY YUSUF IMRONI

NPM: 19.1.02.02.0001

MOTTO :

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai
untuk menjadi hebat ”

- Zig Ziglar

“Susah, tapi Bismillah”

- Fiersa Besari

Kupersembahkan karya ini buat:

Seluruh keluargaku tercinta.

ABSTRAK

Vicky Yusuf Imroni: Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Adi Bersama Kota Kediri Periode 2023, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci : kinerja karyawan, kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, motivasi

Penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh permasalahan yang ada di dalam perusahaan, dimana permasalahan dalam kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi kepada karyawan PT. TRI ADI BERSAMA. Tujuan di dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai pengaruh kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. TRI ADI BERSAMA. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kerjasama tim dan motivasi membuktikan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan selanjutnya untuk PT. TRI ADI BERSAMA lebih memperhatikan mengenai kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Ismayantika Dyah P., M.B.A selaku dosen pembimbing I yang dengan tulus dan sabar membimbing dan mengarahkan.
5. Ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. selaku dosen pembimbing II yang dengan tulus membimbing dan mengarahkan.
6. Bapak Wahyudi Wibowo selaku SPV PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri dan seluruh pegawai.

7. Kedua orang tua yang telah senantiasa memanjatkan do'a dan dukungan moral atau materi.
8. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan

Kediri, 06 Juni 2023



VICKY YUSUF IMRONI

NPM: 19.1.02.02.0001

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Kompensasi	14
3. Kerjasama Tim	15
4. Disiplin Kerja	17
5. Motivasi.....	19
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berfikir	24
D. Kerangka Konseptual.....	27

E. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Variabel Penelitian.....	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
2. Definisi Operasional Variabel	30
B. Pendekatan Dan Teknik Penelitian.....	33
1. Pendekatan Penelitian.....	33
2. Teknik Penelitian.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
1. Tempat Penelitian	34
2. Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel	35
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	35
1. Pengembangan Instrumen.....	35
2. Validitas dan Realibilitas	37
3. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data	42
1. Teknik Analisis Deskriptif.....	42
2. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	43
3. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	49
B. Deskripsi Data	52
C. Analisis Data	58
1. Uji Asumsi Klasik	58
2. Analisis Linier Berganda.....	62
3. Analisis Koefisien Determinasi.....	65
4. Pengujian Hipotesis.....	65
D. Pembahasan	69

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	70
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
5. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	76
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Kisi Kisi Kuisisioner.....	37
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas item-item Variabel	39
Tabel 3.3	Uji Reabilitas	41
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	53
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Status Karyawan	55
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Departemen.....	56
Tabel 4.7	Responden Berdasarkan Penghasilan	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.9	Uji Autokolerasi	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.11	Analisis Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji F (simultan).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2	Uji Normalitas grafik P-P plot	58
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pengajuan Judul Skripsi	84
Lampiran 2	Surat Ijin Melakukan Penelitian	85
Lampiran 3	Surat Balasan Penelitian	86
Lampiran 4	Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	87
Lampiran 5	Tabel Kuisisioner	89
Lampiran 6	Data Tabulasi Kompensasi	92
Lampiran 7	Data Tabulasi Kerjasama Tim	93
Lampiran 8	Data Tabulasi Disiplin Kerja	94
Lampiran 9	Data Tabulasi Motivasi.....	95
Lampiran 10	Data Tabulasi Kinerja Karyawan	96
Lampiran 11	Uji Validitas X1	97
Lampiran 12	Uji Validitas X2.....	98
Lampiran 13	Uji ValiditasX3.....	99
Lampiran 14	Uji Validitas X4.....	100
Lampiran 15	Uji Validitas Y.....	101
Lampiran 16	Uji Realiabilitas	102
Lampiran 17	Uji Koefisien Determinasi	103
Lampiran 18	Uji t.....	103
Lampiran 19	Uji F.....	103
Lampiran 20	Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
Lampiran 21	Uji Multikolinieritas	104

Lampiran 22	Uji Normalitas	105
Lampiran 23	Uji Heteroskedastisitas	105
Lampiran 24	Uji Autokorelasi	105
Lampiran 25	Uji Distribusi Frekuensi	106
Lampiran 26	Rata-rata distribusi frekuensi.....	115

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah aspek terpenting dalam melaksanakan suatu organisasi atau industri, tanpa manusia perusahaan tidak akan beroperasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terdapat dalam lingkup perusahaan ialah sesuatu proses kenaikan mutu ataupun keterampilan manusia dalam rangka menggapai tujuan bersama tersebut. Tujuan perusahaan bisa diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk memperoleh kinerja yang baik dari karyawan sehingga diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Sumber daya manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Martinus 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Reichenbach et al. 2019). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Roring 2017). Selanjutnya kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan yang nampak dalam output yang dihasilkannya merupakan pencerminan dari seberapa besar atau kuat kompensasi dan motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut (Jufrizen 2021). Kinerja karyawan dalam perusahaan ini berupaya menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif sehingga pekerjaan yang diperoleh akan maksimal. Jika produktifitas karyawan meningkat akan membuat perusahaan semakin maju.

Kompensasi ialah sesuatu yang sangat berguna untuk perusahaan, tanpa adanya kompensasi perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, ini akan membuat kinerja karyawan akan terus menjadi baik. Kompensasi yang diberikan harus diberikan secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka kepuasan dari karyawan dapat menjadi pemicu untuk dapat meningkatkan kinerja. Jika pemberian kompensasi tidak tepat waktu berakibat pada kedisiplinan,

sikap dan semangat kerja karyawan menurut (Suwati,2018:51). Di dalam perusahaan ini terdapat kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan sangat berpengaruh. Contohnya tidak ada jaminan kesehatan kerja untuk karyawan, kurangnya insentif kerja, kurangnya tunjangan hal itu sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi produktifitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Keberhasilan perusahaan juga ditentukan dari kerjasama tim, kerjasama yang baik akan membuat perusahaan akan mudah dalam menggapai tujuannya. Disiplin kerja dalam perusahaan itu juga perlu, dengan disiplin diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan-aturan perusahaan sehingga pekerjaan yang kita lakukan hendak berjalan efektif dan efisien, tidak hanya itu motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan supaya mau bekerja keras dan memberikan semua keahlian serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan tidak hanya kompensasi saja yang berpengaruh tetapi juga kerjasama tim.

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan, (Roring 2018). Kerjasama tim

memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian, Kerjasama tim memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ninla Elmawati Falabiba 2019). Di dalam perusahaan ini terdapat permasalahan karyawan yang masih tidak peduli dengan kerjasama tim selain itu juga timbulnya tidak adanya kepercayaan antara tim yang mengakibatkan saling menyalahkan sehingga kinerja semakin menurun. Hal itu dikarenakan kurangnya komunikasi antar karyawan serta tidak adanya pembagian tanggung jawab yang jelas. Selain kerjasama tim disiplin kerja sangat mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Martinus (2019) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut (Haji 2019), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Ketidakdisiplinan karyawan dapat mengakibatkan kerugian dan jatuhnya perusahaan itu sendiri, karena kurangnya peraturan di dalam perusahaan tersebut membuat karyawan akan seenaknya sendiri, hal itu dikarenakan kurangnya pengawasan dari

atasan. Semakin buruk kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan mengalami penurunan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karyawan juga membutuhkan motivasi dari atasan, hal itu berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras serta bersemangat buat menggapai kinerja yang besar. Dengan terdapatnya motivasi, tujuan organisasi bisa tercapai dan tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, memunculkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Ii 2018). Kemudian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Berdasar kepada pendapat para ahli disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Martinus 2019). Selanjutnya motivasi adalah akibat dari interaksi individu dan situasi (Fauzi et al. 2022). Kurangnya motivasi terhadap karyawan menyebabkan karyawan akan mudah putus asa dan tidak mempunyai rasa semangat, tidak adanya apresiasi dari atasan akan membuat karyawan tidak bisa berinovasi serta

tidak berani untuk memunculkan ide ide baru dan mengembangkan pemikirannya. Hal itu dikarenakan kurangnya pendekatan antara atasan dan bawahan, jika hal itu dilakukan terus menerus akan membuat perusahaan mengalami kerugian.

PT Tri Adi Bersama (Anteraja) didirikan pada tahun 2018 sebagai anggota ASSA Group. Adalah sebuah perusahaan bergerak dalam bidang penyediaan jasa ekspedisi pengiriman. Perusahaan ini terletak di jalan Randu Kelurahan Tugurejo Kecamatan Ngasem Kab. Kediri. Anteraja sendiri adalah start-up logistik berbasis teknologi mutakhir, dengan para investor di antaranya adalah PT Adi Sarana Armada. Tbk, PT Semangat Bambu Runcing, dan Time Prestige International, Ltd. Guna mendukung ruang jelajahnya ke seluruh negeri, Anteraja dilengkapi dengan solusi teknologi modern untuk memberikan pengalaman pengiriman dengan layanan kepastian, kemudahan dan kenyamanan. Jaringan Anteraja telah menjangkau seluruh kota besar, dari Indonesia bagian Timur hingga bagian Barat Indonesia. Perusahaan ini memiliki 40 orang karyawan yang ada di Kota Kediri. Dalam bekerja para karyawan sering terjadi tidak maksimalnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi. Karna kurangnya hal tersebut menyebabkan karyawan sulitnya pencapaian target dalam bekerja maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.Tri Adi Bersama Kota Kediri supaya dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi, maka dibutuhkan pemberian

kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta meningkatkan kerjasama tim, kedisiplinan kerja dan perlu adanya motivasi dari pimpinan agar karyawan mencapai kerja yang maksimal dan dapat memajukan perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut maka dapat diuraikan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dalam perusahaan ini berupaya menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif sehingga pekerjaan yang diperoleh akan maksimal.
2. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan sangat berpengaruh.
3. Banyak karyawan yang masih tidak peduli dengan kerjasama tim sehingga pekerjaan tidak maksimal.
4. Ketidaksiplinan karyawan dapat mengakibatkan kerugian dan jatuhnya perusahaan itu sendiri, karena banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
5. Kurangnya motivasi terhadap karyawan akan menyebabkan karyawan mudah putus asa dan tidak ada semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka, peneliti membatasi masalah sebagai berikut :

1. Variabel kinerja karyawan dibatasi aspek kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi pada PT.Tri Adi Bersama Kota Kediri.
2. Variabel kompensasi dibatasi oleh tidak adanya insentif kerja, kompensasi lembur terhadap karyawan.
3. Variabel kerjasama tim penelitian ini dibatasi oleh aspek hubungan kerja dengan rekan kerja, kurang nya nyaman dengan atasan, tidak adanya rasa membantu sesama karyawan.
4. Variabel disiplin penelitian ini dibatasi oleh aspek ketikdak adanya peraturan pasti, tidaknya pengawasan pimpinan.
5. Variabel motivasi dibatasi oleh lemahnya karyawan pada saat ada tekanan dari atasan, tidak adanya tanggung jawab

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertulis di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri?
5. Apakah kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri.
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Adi Bersama Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam peneliti ini antara lain :

a. Bagi Perusahaan

Untuk bahan pertimbangan perusahaan dalam menyusun strategi yang berkaitan dalam Sumber Daya Manusia. Dan untuk mengetahui apakah kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan. Hal ini harus diketahui perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan, wawasan, dapat mengaplikasikan pengetahuan atau ilmu teori yang diperoleh di kuliah. Serta dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu penelitian telah mengungkapkan bahwa suatu lingkungan yang nyaman dan menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam interaksi maupun komunikasi atasan dengan bawahan sangat berbeda, perbedaan tersebutlah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja ialah hasil seorang karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan dalam periode tertentu, bisa tugas standart, tugas target atau sasaran, yang telah ditentukan dalam perusahaan tersebut.

Prestasi yang dicapai seorang karyawan disebut *actual performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang telah melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi." *Jiaganis* 3(2):2–6.
- Bian M. Nurhasanah, Siti. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate." *Skripsi* 3:617–29.
- Calvin, and Syaifullah. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Inti Hose Jaya Perkasa."
- Fauzi, Achmad, Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, and Tito Wahyu Pradana. 2022. "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6):588–98.
- Fernos, Jhon, and Istitkharah Wipi. 2023. "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)." 3:647–61.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM.SPSS) (8th Ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haji, Samsul. 2017. "Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk, Keunggulan Bersaing." *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma* 83–95.

- Herman, Hermansyah. 2019. "Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen." *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*. 16(2):28–40. doi: 10.51826/fokus.v16i2.214.
- Hughes, Rebecca. 2017. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):287.
- Hukum, Dasar. 2018. "72. Standar Pelayanan Izin Usaha Karaoke." (1):3–6.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1):81. doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- Ii, B. A. B. 2018. "2 . 1 Penelitian Terdahulu Penelitian Mengenai Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Kinerja Karyawan , Telah Dilakukan Oleh Beberapa Peneliti . Berikut Hasil Penelitian - Penelitian Terdahulu." 6–21.
- Indriasari. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ." *Jurnal Ekonomi* 20(1):123–34.
- Jufrizen, Jufrizen. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7(1):35–54. doi: 10.30656/sm.v7i1.2277.
- Martinus, Erik. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 5(1):1–15.

- Ni Luh Sekartini. 2016. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 3(2):1–12. doi: 10.22225/jj.3.2.130.64-75.
- Ninla Elmawati Falabiba. 2019. "Jurnal Administrasi Bisnis 2016." *Jurnal Administrasi Bisnis 2016* 1–10.
- Nurhidayati, Maulida, and Junita Anggraini. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah Di Kabupaten Jombang." *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3(2):80–92. doi: 10.47435/asy-syarikah.v3i2.600.
- Pratiwi, Wahyu Kusuma, and Dwiarko Nugrohoseno. 2018. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 7(1):63. doi: 10.26740/bisma.v7n1.p63-72.
- Reichenbach, Andreas, Andreas Bringmann, Elsevier Enhanced Reader, Constantin J. Pournaras, Elisabeth Rungger-Brändle, Charles E. Riva, Sveinn H. Hardarson, Einar Stefansson, Washington Navy Yard, Eric A. Newman, and David Holmes. 2019a. "Mangkunegara." *Progress in Retinal and Eye Research* 561(3):S2–3.
- Reichenbach, Andreas, Andreas Bringmann, Elsevier Enhanced Reader, Constantin J. Pournaras, Elisabeth Rungger-Brändle, Charles E. Riva, Sveinn H. Hardarson, Einar Stefansson, Washington Navy Yard, Eric A. Newman, and David Holmes. 2019b. "No
- Roring, Ferdy .. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado.” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 4(3):144–54. doi: 10.35794/jmbi.v4i3.17991.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Suryawan, Ian Nurpatria, and Andia Salsabilla. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1):137. doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.

Wijaya, Irwanda Ardhi, Rosida Apriliana Shahirah, and Margartha Evi Yuliana. 2022. “Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2(3):393–402. doi: 10.53866/jimi.v2i3.109.

Zulkarnain, Muhammad. 2020. “Pengaruh Total Aktiva Dan Pendapatan Terhadap Laba Bersih (Studi Perusahaan Perbankan Lq 45 Bei).” *Journal of Applied Business Administration* 4(1):1–8. doi: 10.30871/jaba.v4i1.1843.