

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRANSINDO JAYA BAHARI MAUMBI MANADO

EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TRANSINDO JAYA BAHARI MAUMBI MANADO

Oleh :

Lilis Suriani¹

Adolfina²

Genita Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹lilissuriani689@gmail.com

²adolfina_p@yahoo.com

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Pada persaingan yang ketat sekarang ini maupun dimasa yang akan datang dituntut adanya sumber daya manusia yang mempunyai sikap kemandirian melalui peningkatan peran serta secara efisien dan efektif serta produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. Data diperoleh dari angket. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 responden yang diambil dari sampel jenuh. Teknik analisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi dapat meningkatkan standar kualitas kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kata Kunci : *kompensasi, disiplin kerja, etika kerja, kinerja karyawan.*

Abstract : *On an intense competition now earth away from him or their fate an example to which is expected to happen is required to be able an adequate number of qualified human resources which are needed suitor of developing kind of confidence through the increase in the role in the event efficiently and with more efektif as well as produktif. Research the office is aimed at in order to test the variable influence compensation , discipline of work and work ethics these pay rises on performance tens of thousands of workers in reinsurance firm pt transindo jaya nautical maumbi manado .Data is collected from .samples other of any economic indicators been disclosed in the research that event as many as 31 the number of respondents who taken of a sample of saturated .Analysis techniques uses the technique of multiple regression .This research result indicates that the variable compensation and the variables of discipline work does not it has some positive effects and significantly correlates with of employee performance . While in the case of variables reaches as high as work ethics shows that work ethics it has some positive effects and significantly correlates with of employee performance .Expected to be able to increase the standard of the the quality of of employee performance and discipline for food ware ceramic industry best work inside the box .*

Keywords: *compensation , work discipline , work ethics, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan. Sesempurna apapun teknologi yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan, tanpa aspek manusia maka akan sulit untuk organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusialah yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Organisasi perusahaan merupakan kelompok kerja sama manusia, dengan mengatur hubungan baik kedalam maupun keluar yang mempunyai tujuan tertentu. Tidak ada satupun organisasi atau perusahaan yang berdiri tanpa adanya manusia didalamnya, dan manusia yang membuat organisasi tersebut memiliki jiwa dan kemampuan untuk memotivasi sesamanya dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.Sumber daya manusia (para karyawan) merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Untuk itulah organisasi membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas yang memiliki karakteristik dalam keterampilan bekerja. Kenyataan membuktikan bahwa karyawan merupakan aset pokok dari suatu organisasi, yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Dalam arti, karyawan yang tidak berkualitas, dalam pelaksanaan tugasnya dapat mengakibatkan suatu kegagalan pencapaian tujuan sasaran yang diharapkan (Mangkunegara, 2007).

Brahmasari dan Suprayetno (2009), Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dan bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.
2. Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.
3. Etika Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.
4. Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Hariandja (2002:11) menyatakan sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing langgeng.

Kompensasi

Mustafa (2015) mendefinisikan kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan dengan kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari para karyawan.Jadi, nilai prestasi karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan.Berdasarkan hal tersebut dapat dikaitkan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Disiplin Kerja

Mustafa (2015) mendefinisikan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting.Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi perusahaan untuk berkembang. Disiplin yang baik merupakan cerminan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya.Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugasnya (Trang, Lengkong, Dotulong, 2015).

Etika Kerja

Bertens (2000) Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Abdullah (2006) etika atau ethos dapat berarti watak, karakter, sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang dianut seseorang. Bentuk kata etika dapat merujuk pada seluruh pengertian di atas dengan kata akhlak, yaitu kualitas esensial seseorang atau kelompok yang kemudian berkembang menjadi pandangan baik atau buruk. Lebih jauh lagi, pengertian etika kerja mempunyai implikasi bahwa perbedaan dalam sikap dan perilaku kerja ditentukan oleh budaya dan tradisi.

Kinerja Karyawan

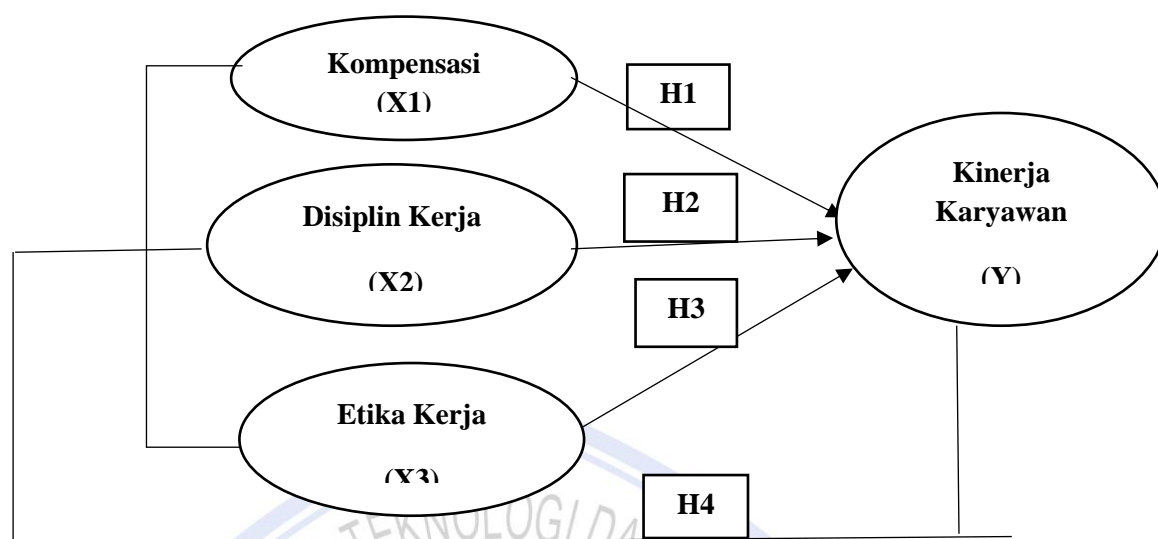
Luthfia, Djaelani, dan Slamet (2016) Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Penelitian Terdahulu

Tindow, Mekel dan Sendow (2014) melakukan penelitian tentang Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Calaca. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan PT. Bank Sulut yang berjumlah 59 responden. Peneliti melakukan penelitian (olah data) dengan jumlah kuesioner yang dikembalikan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca.

Gerungan, Mandey dan Walangitan (2017) dalam studinya pengaruh etika dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area Manado. penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu untuk mengukur asosiatif antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (persero) area Manado. jumlah populasi adalah 67 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area Manado. disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area Manado.

Liando, Tewel dan Walangitan (2016) dalam studinya Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom TBK Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom TBK Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 37 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Tbk Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang berhubungan dengan sebab akibat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber :Kajian Teori***Hipotesis Penelitian****Hipotesis penelitian ini adalah:**

- H₁ : Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.
- H₂ : Disiplin Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.
- H₃ : Etika kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang – orang atau penduduk yang diminta jawaban atas sejumlah pertanyaan tentang *survey* untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka. Objek penelitian ini yaitu PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado, dengan waktu penelitian diperkirakan selama 6 bulan terhitung dari bulan januari sampai dengan bulan juni.

Populasi

Populasi merupakan unsur – unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri yang sama yang menjadi objek dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado yang berjumlah 31 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek – aspeknya, untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara lebih objektif. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah digunakan metode total sampling yang artinya semua dari populasi dipilih sebagai sampel. Sampel yang dipilih adalah berjumlah 31 orang menggunakan sampel jenuh.

Jenis dan Sumber data

Jenis data terdiri dari dua jenis :

- Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri – ciri, kata – kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.

b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Sumber data dalam penelitian ini berupa:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner dilapangan.
- b. Data sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan dioleh oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situs internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi (pengamatan)

Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Oleh karena itu harus dilakukan pengamatan langsung ke tempat/objek penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Kuesioner (Anket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dilapangan.

Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, buku, agenda dan sebagainya. Metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kompensasi (X1)

Hasibuan (2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disiplin Kerja(X2)

Rivai (2011), bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Etika Kerja(X3)

Hasibuan (2010) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapaiseseorang dalam melaksanakantugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkanatas kecakapandan kesungguhan serta waktu.

Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan (2002), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Teknik Analisis

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan tatistic. Fungsi pokok *statistic* adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi atau hanya kebetulan.

Uji Asumsi Klasik**Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. *Heteroskedastisitas* berarti ada varian pada model yang tidak sama atau berubah – ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Karakteristik Responden****Komposisi Responden Berdasarkan Usia****Tabel 1. Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	3	5	1,11	76,8
	20-30	20	38,4	76,8	77,8
	31-40	8	11,1	22,2	100,0
	Total	31	50,0	100,0	
Missing	System	99	50,0		
Total		198	100,0		

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden pada PT. Transindo Jaya Bahari lebih banyak atau dominan berusia 20-30 tahun. Responden berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 3 atau sebesar 1,11% Responden berusia 20-30 tahun berjumlah 20 atau sebesar 76,8% Sedangkan, untuk responden berusia 31-40 tahun berjumlah 8 yaitu sebesar 22,2%.

Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin****JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	11	12,1	24,0	24,0
	Perempuan	20	38,4	76,0	100,0
	Total	31	50,5	100,0	
Missing	System	98	49,5		
Total		198	100,0		

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden pada PT. Transindo Jaya Bahari lebih banyak atau dominan perempuan dibanding laki-laki. Responden berjenis kelamin pria sebanyak 24 orang atau sebesar 24% dari total keseluruhan responden. Sedangkan, untuk responden dengan berjenis kelamin wanita sebanyak 76 orang atau sebesar 76%.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji validitas

	Item	Produk Moment	Nilai Signifikan	Keterangan
X1 = Kompensasi	X1.1	,432	,001	VALID
	X1.2	,621	,000	VALID
	X1.3	,266	,000	VALID
	X1.4	,814	,001	VALID
	X1.5	,825	,000	VALID
X2 = Disiplin Kerja	X2.1	,368	,001	VALID
	X2.2	,365	,002	VALID
	X2.3	,571	,001	VALID
	X2.4	,211	,001	VALID
	X2.5	,763	,000	VALID
X3 = Etika Kerja	X3.1	,587	,001	VALID
	X3.2	,576	,001	VALID
	X3.3	,752	,000	VALID
	X3.4	,887	,000	VALID
	X3.5	,871	,000	VALID
Y = Kinerja Karyawan	Y1.1	,684	,000	VALID
	Y1.2	,679	,000	VALID
	Y3.3	,821	,000	VALID
	Y4.4	,896	,000	VALID

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20

Dari tabel 3 terlihat korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2,X3 dan Y , seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

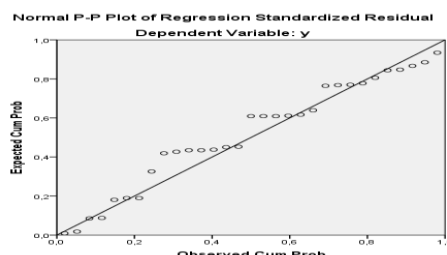
Tabel 4. Uji reliabilitas

Nama variabel	koefisien alpha	keterang
X1	0,587	Reliable
X2	0,490	Reliable
X3	0,798	Reliable
Y	0,771	Reliable

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,349 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel >0,349.

Uji Normalitas

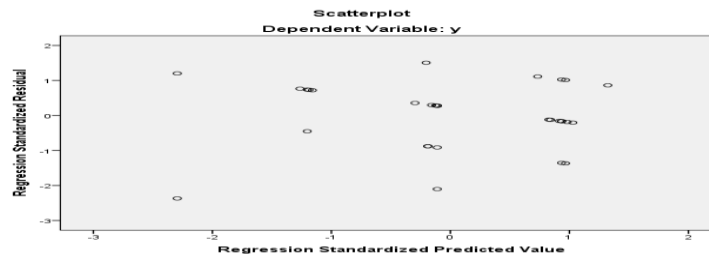


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20

Dari Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 20

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah, segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, (Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kompensasi (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari tabel 4.2.3.2 menunjukkan nilai probabilitas $> \alpha$ atau nilai signifikan sebesar $-0,684$ lebih besar dari $0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-0,412$ lebih kecil dari t -tabel $1,988$. Hal ini ini diartikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Menurut Handoko (2001) menjelaskan Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Menurut Tasmara (2002) etos kerja/etika kerja adalah tepat waktu, moralitas, kejujuran, komitmen, kuat pendirian, disiplin, tanggung jawab, percaya diri, kreatif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, baik melalui teknik analisis regresi berganda. Pada pengujian korelasi tabel menunjukkan nilai probabilitas di atas $0,05$ ($0,684 > 0,05$) maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, baik melalui teknik analisis regresi berganda. Pada pengujian korelasi tabel menunjukkan nilai probabilitas di atas $0,05$ ($0,483 > 0,05$) maka H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin kerja (X_2) dan kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel Etika Kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, baik melalui teknik analisis regresi berganda. Pada pengujian korelasi tabel menunjukkan nilai probabilitas dibawah 0.05 ($0,005 > 0,05$) maka H_0 diterima H_3 ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara Etika Kerja (X) dan kinerja Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado hendaknya dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik pada saat ini.
2. Kepada karyawan PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado, kiranya dapat terus meningkatkan disiplin kerja, sehingga dapat memberikan kontribusi yang memuaskan bagi perusahaan.
3. Kepada peneliti lainnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan tentang kinerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, B. 2006. *Menanti Kemakmuran Negeri Kumpulan Esai Tentang Pembangunan Sosial Ekonomi Indonesia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. <https://books.google.co.id/books?id=8WgQPvOOSjMC&pg=PA115&dq=pengertian+etika+kerja&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiM4ervsbbaAhVHto8KHYYooAcMQ6AEIJzAA#v=onepage&q=pengertian%20etika%20kerja&f=false>. Diakses tanggal 13 maret 2018.
- Bertens. 2000. *Etika*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Brahmasari, I.A., dan Suprayetno, A. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2. ISSN 1411-1438. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039>. Diakses tanggal 17 maret 2018.
- Gerungan, D., Mandey, S., dan Walangitan, M, D. 2017. Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba*. Universitas Samratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16230>. Diakses tanggal 10 maret 2018.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta. https://books.google.co.id/books?id=d_HHWRqyNecC&printsec=frontcover&dq=pengertian+sumber+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwi2xJWvoMHaAhUgTo8KHXiUCvQQ6AEINDAD#v=onepage&q=pengertian%20sumber%20daya%20manusia&f=false. Diakses tanggal 17 maret 2018.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Liando, L., Tewal, B., dan Walangitan, M.D. 2016. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom TBK Manado. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Samratulangi. *Jurnal EMBA*. Vol.4 NO.5, Hal. 433-446. ISSN: 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14242>. diakses tanggal 13 maret 2018.
- Luthfia, Djaelani, dan Slamet. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *E – Jurnal Riset Manajemen*. Manajemenprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma. <http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/Download/468/503>. diakses tanggal 13 maret 2018.

Mangkunegara.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mustafa, D. R. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung *Jurnal Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*. Volume 2, Nomor 2, Desember 2015.<https://ejournal.stpbandung.ac.id/index.php/v01/article/.../46/42>. Diakses tanggal 11 Maret 2018.

Rivai.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Cetakan kelima. PT Refika Aditama, Bandung.

Tamara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja*. Gema Insani Press, Jakarta.

Tindow, M.I ., Mekel, P.A., dan Sendow, G.M. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.2.Juni.Hal.1594-1606. ISSN 2303-1174.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4990> . diakses tanggal 12 maret 2018.

Trang,I.,Lengkong, V. P.K., dan Dotulong L. O. H. 2015. Dampak Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indra Jaya Manado. *JURNAL JMBI*.Vol. 2 No. 2. Juli 2015.[http://repo.unsrat.ac.id/1313/1/Irvan Trang \(Dampak Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Manado\).pdf](http://repo.unsrat.ac.id/1313/1/Irvan%20Trang%20(Dampak%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Prestasi%20Kerja%20Karyawan%20PT.%20Indra%20Jaya%20Manado).pdf). diakses 25 juli 2018.

