

# ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIUKUR DARI KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA TOKO BAJU DEEKUR.ID

*by Della Maresi*

---

**Submission date:** 12-Aug-2022 02:02AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1881650868

**File name:** Artikel\_Jurnal\_JUPEKO\_-\_Della\_Dodi.doc (188.5K)

**Word count:** 3646

**Character count:** 24066

## ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIUKUR DARI KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA TOKO BAJU DEEKUR.ID

Della Maresi<sup>a</sup>, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Prodi Manajemen, [dellamaresi13@gmail.com](mailto:dellamaresi13@gmail.com), Universitas Nusantara PGRI Kediri

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Prodi Manajemen, [dodikusuma@unpkdr.ac.id](mailto:dodikusuma@unpkdr.ac.id), Universitas Nusantara PGRI Kediri

### ABSTRACT

The aim of this study was to analyze employee performance measured from compensation, motivation and work discipline at the Deekur.id clothing store. This research approach uses quantitative research with causal associative technique. Population and sample of this study were all employees of Deekur.id. a total of 40 respondents. Sampling technique used was total sampling. The instrument uses a questionnaire which scores are tested for validity and reliability. The analysis technique uses classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. Result, compensation, motivation and work discipline have a positive and significant effect on the employees performance of the Deekur.id clothing store, partially and simultaneously. The results of the t-test compensation  $t_{count} 4.556 > t_{table} 1.684$  (sig. 0.000 < 0.05), motivation  $t_{count} 2.595 > t_{table} 1.684$  (sig. 0.012 < 0.05), work discipline  $t_{count} 4.036 > t_{table} 1.684$  (sig. 0.000 < 0.05). F test results with a significance value of 0.000 < 0.05. Adjusted R square obtained 0.610 (61%). So, suggested that other factors such as experience, skills and training need to be studied in further research. In addition, Deekur.id needs to increase the motivation of its employees and maintain their welfare.

**Keywords:** compensation, motivation, work discipline, performance.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kinerja karyawan diukur dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pada toko baju Deekur.id. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Deekur.id. sejumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Instrumen menggunakan angket yang skornya diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasilnya, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko baju Deekur.id, secara parsial dan simultan. Hasil uji t kompensasi  $t_{hitung} 4,556 > t_{tabel} 1,684$  (sig. 0,000 < 0,05), motivasi  $t_{hitung} 2,595 > t_{tabel} 1,684$  (sig. 0,012 < 0,05), disiplin kerja  $t_{hitung} 4,036 > t_{tabel} 1,684$  (sig. 0,000 < 0,05). Hasil uji F dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil *adjusted R square* diperoleh 0,610 (61%). Sehingga disarankan faktor lain seperti pengalaman, *skill* dan pelatihan perlu dikaji di penelitian selanjutnya. Selain itu, Deekur.id perlu meningkatkan motivasi terhadap karyawannya dan mempertahankan kesejahteraan mereka.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan karena perannya sebagai suatu subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional di perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerjanya sumber daya yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Jika organisasi ingin berkembang pesat organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu [1]. Dua dari sekian faktor merupakan ukuran baik buruknya kinerja seseorang adalah kualitas dan ketepatan waktu

penyelesaian pekerjaannya. Dalam hal ini unsur kesejahteraan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat bekerja karyawan dan produktivitas kinerja karyawan. Fungsi dan manfaat penilaian kinerja antara lain: perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, defisiensi proses penempatan staf, informasi tidak akurat, kesalahan rencana pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, tantangan-tantangan eksternal, dan umpan balik pada SDM [2].

Kinerja karya dapat didorong dari berbagai faktor, salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan, mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi [3]. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas atau hasil kerja karyawan, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mustari menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Pinrang [4].

Selain kompensasi, ada faktor motivasi. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar saling menguntungkan. Motivasi adalah proses usaha seseorang diberi energi, diarahkan dengan berkelanjutan menuju terjadinya suatu tujuan [5]. Penelitian Jafar membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asurandi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 [6].

Selain kompensasi dan motivasi, kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat [7]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini dapat mendorong keinginan untuk bekerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan [1]. Permasalahan mengenai disiplin kerja pernah diteliti oleh Silvy, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Observasi yang dilakukan di Toko Baju Deekur.id menemukan beberapa masalah yakni kompensasi yang diterima oleh karyawan belum mampu untuk meningkatkan kinerja, karena setiap karyawan memiliki gaji yang berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing. Walaupun ada yang bergaji lebih besar dari upah minimum Kabupaten namun para karyawan sudah banyak yang berkeluarga. Selain itu, pemberian gaji sering terlambat dan kurangnya pemberian bonus terhadap karyawan yang lembur. Demikian juga perihal motivasi, para karyawan yang bermasalah yaitu kurangnya inisiatif karyawan untuk memperbaiki jika ada permasalahan dalam bekerja, masih banyak pegawai yang bermalas-malasan atau bersantai dalam bekerja. Dari sisi kedisiplinan kerja, seringnya karyawan yang hadir tidak tepat waktu. Berdasarkan uraian fenomena masalah yang ditemui tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan diukur dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pada Toko Baju Deekur.id.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan [9]. Kinerja karyawan dalam bahasa sehari-hari adalah aktivitas dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sedangkan karyawan adalah orang yang telah diterima sebagai karyawan yang bekerja pada perusahaan. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [10]. Sedangkan lainnya juga mengungkapkan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja [11].

Mengacu pada definisi para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan yaitu pencapaian atau hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya dalam perusahaan, sehingga target dan tujuan dari perusahaan dapat terlampaui dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut [5]:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran;
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja;
3. Komitmen;
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu;
5. Motivasi.

2 Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan [9], yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Yaitu berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

18 Yaitu setiap karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Kehadiran

Yaitu kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Yaitu setiap kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

**2.2. Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding [10]. Selain itu, kompensasi juga diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka [12]. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang 14 merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Sedangkan lainnya pula mengartikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan [13]. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa dan penghargaan yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi karyawan kepada perusahaan/ organisasi.

Indikator yang dapat menjadi ukuran kompensasi adalah sebagai berikut [14]:

1. Gaji

Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari percobaan.

2. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Insentif

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya.

**2.3. Motivasi**

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya [11]. Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Dapat diartikan pula, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya 4 ada secara internal dan eksternal positif atau negatif [12]. Selain itu, motivasi juga diartikan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan dengan sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif [15].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong yang berasal dari internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan hasrat agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. 30

Ada tiga indikator motivasi [16], antara lain:

1. Kebutuhan

Yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan.

2. Sikap 15

Yaitu keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi obyek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.

### 3. Kemampuan

Yaitu <sup>29</sup> nilai atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

#### 2.4. Disiplin Kerja

**Disiplin** merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional [17]. Penjelasan lainnya menguraikan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku [1]. Ahli lainnya mengatakan bahwa disiplin adalah para pegawai patuh dan taat pada peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan yang berasal dari organisasi atau suatu kelompok [18].

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang ditaati oleh para pegawainya secara sadar baik aturan berupa lisan, tulisan atau norma sosial yang berasal dari suatu organisasi dan bertujuan untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain [1]:

##### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan atau pegawai.

##### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan atau pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

##### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan atau pegawai terhadap perusahaan atau organisasi.

##### 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan atau pegawai yang baik.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih [19]. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Deekur.id. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sehingga sampel sejumlah 40 responden. Instrumen pengumpul data menggunakan angket yang kemudian skornya diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda yang didahului dengan terpenuhinya asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas). Juga akan dibahas mengenai uji koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) dan uji hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Responden

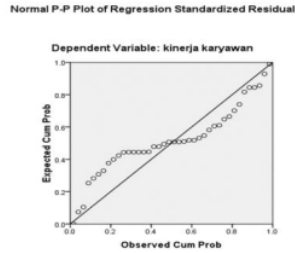
Berdasarkan hasil, diketahui responden <sup>23</sup> berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45% atau 18 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 55% atau 22 orang dari total responden yang berjumlah 40 orang.

Karakteristik usia responden didapatkan usia <25 tahun berjumlah 10 orang atau 25%, usia 25-35 tahun berjumlah 25 orang atau 62,5% dan usia >35 tahun berjumlah 5 orang atau 12,5% dari total jumlah responden sebanyak 40 orang.

#### 4.2 Distribusi Data Variabel

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan 40 responden karyawan toko baju Deekur.id terhadap variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 3,82 yang berarti menunjukkan kategori tinggi. Rata-rata tanggapan 40 responden karyawan Toko Baju Deekur.id terhadap variabel motivasi (X2) adalah sebesar 3,90 yang berarti menunjukkan kategori tinggi. Rata-rata tanggapan 40 responden karyawan Toko Baju Deekur.id terhadap variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar 3,95 yang berarti menunjukkan kategori tinggi. Rata-rata tanggapan 40 responden karyawan Toko Baju Deekur.id terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,96 yang berarti menunjukkan kategori tinggi.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar uji normalitas *normal probability plot* menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.883	1.133
Motivasi	.883	1.133
Disiplin Kerja	.802	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

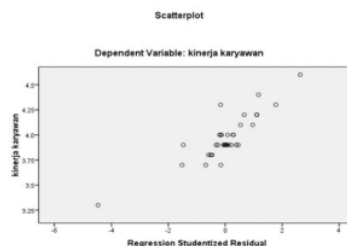
Hasil tersebut diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang ditunjukkan dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Tabel 2. Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	2.039

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi dan disiplin kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai uji DW sebesar 2,039. Nilai  $du(3,40) = 1,65$  sehingga  $4 - du = 4 - 1,64 = 2,35$ . Dengan demikian dapat disimpulkan nilai Durbin Watson (DW) terletak antara 1,65 s/d 2,35 sehingga tidak terjadi autokorelasi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang kompensasi, motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai standar deviasi atau

penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

#### 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-2.260	.936	
Kompensasi	.769	.169	.485
Motivasi	.269	.169	.170
Disiplin Kerja	.519	.129	.451

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

22

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\hat{Y} = -2.260 + 0,769X_1 + 0,269 X_2 + 0,519 X_3$$

Artinya:

1.  $\alpha = -2.260$ : menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali, maka kinerja karyawan adalah sebesar -2.260. Dalam hal ini Kinerja karyawan bernilai negatif meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
2.  $\beta_1 = 0,769$ : apabila kompensasi ( $X_1$ ) naik 1 (satu) satuan sedangkan motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin Kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,769 satuan.
3.  $\beta_2 = 0,269$ : apabila motivasi ( $X_2$ ) naik 1 (satu) satuan sedangkan kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,269 satuan.
4.  $\beta_3 = 0,519$ : apabila disiplin kerja ( $X_3$ ) naik 1 (satu) satuan sedangkan kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,519 satuan.

#### 4.5 Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Tabel 4. Hasil *Adjusted R<sup>2</sup>*

Model	Model Summary <sup>b</sup>		
	R	R Square	Adjusted R Square
	1	.800 <sup>a</sup>	.640

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi dan disiplin kerja,

b. Dependent variable: kinerja karyawan

*Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,610. Hal ini berarti kompensasi, motivasi dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan sebesar 61% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 39% yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

#### 4.6 Uji Hipotesis

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	t	Sig.
(Constant)	-2.413	.021
Kompensasi	4.556	.000
Motivasi	2.595	.012
Disiplin Kerja	4.036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas maka diketahui bahwa:

1. Variabel kompensasi memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 12,556 sementara  $t_{tabel}$  ( $\alpha/3:40$ ) adalah sebesar 1,684 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai sig. kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah terbukti.
2. Variabel motivasi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,595 sementara  $t_{tabel}$  ( $\alpha/3:40$ ) adalah sebesar 1,684 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai sig. motivasi sebesar  $0,012 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan telah terbukti.
3. Variabel disiplin kerja memperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,036 sementara  $t_{tabel}$  ( $\alpha/3:40$ ) adalah sebesar 1,684 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai sig. disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti.

23 Uji F dalam penelitian ini menggunakan uji ANOVA. Hasilnya sebagai berikut: 31

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.054	3	1.018	21.292	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.721	36	.048		
10	Total	4.775	39			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7 Pembahasan

##### 4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis satu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Baju Deekur.id. Dari hasil uji t didapat nilai probabilitas kompensasi lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mustari [4]. Sehingga dengan demikian hasil penelitian ini tidak terdapat kesenjangan antara teori maupun penelitian sebelumnya.

##### 4.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dua menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Baju Deekur.id. Dari hasil uji t didapat nilai probabilitas motivasi lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,012 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Jafar yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [6]. Penelitian ini sesuai dengan teori maupun penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan.

##### 4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis tiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Baju Deekur.id. Hasil uji t didapat nilai probabilitas disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Penelitian sebelumnya oleh Silvy menunjukkan bahwa secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, pada kinerja karyawan [8]. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya maupun dengan teori yang telah ada bahwa disiplin kerja, kepatuhan dan ketaatan karyawan pada peraturan kerja dapat menunjang kinerja karyawan.

#### 4.7.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis empat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 3,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,610 yang berarti bahwa 61% kinerja karyawan di Toko Baju Deekur.id dapat dijelaskan pengaruhnya oleh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi (X1) karena mempunyai nilai tertinggi pada *standardized coefficients beta* yaitu sebesar 0,485.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Baju Deekur.id, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Baju Deekur.id. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Baju Deekur.id. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Baju Deekur.id. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Toko Baju Deekur.id.

Diharapkan Toko Baju Deekur.id dapat meningkatkan pelayanannya dan kesejahteraan karyawan. Dengan begitu Toko Baju Deekur.id dapat berkembang dan semakin banyak pelanggan yang setia menggunakan jasanya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang kemungkinan juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengalaman, *skill* dan pelatihan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] M.S.P. Hasibuan. *Sumber Daya Manusia*, (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara, 2015, pp. 94,193-194.
- [2] K. Umam. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Setia, 2012, p. 101.
- [3] Suwatno. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013, p. 43.
- [4] E. Mustari. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang". Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2018.
- [5] S.P. Robbins. *Perilaku Organisasi*, edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2015, pp. 109,182.
- [6] A.K. Jafar. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa". Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2018.
- [7] M. Singodimedjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SMMAS, 2016, p. 159.
- [8] B. Silvy. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai". Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2019.
- [9] W. Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga, 2012, pp. 231-233.
- [10] A.P. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2017, pp. 83,124.
- [11] K. Umam. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Setia, 2012, pp. 159,189.
- [12] Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, edisi kesatu. Yogyakarta: PT. Refika Aditama, 2017, pp. 154,239.
- [13] V. Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Yogyakarta: PT Raja Grafindo, 2013, p. 357.
- [14] E. Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana, 2013, p. 209.
- [15] Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016, p. 6.
- [16] M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016, p. 292.
- [17] T.H. Handoko. *Manajemen*. BPFE UGM, 2014, p. 208.

- [18] Husein. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Disiplin Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013, p. 95.
- [19] Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2016, p. 37.

# ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIUKUR DARI KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA TOKO BAJU DEEKUR.ID

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

23%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.teknokrat.ac.id">repository.teknokrat.ac.id</a> Internet Source	1 %
2	<a href="https://jameb.stimlasharanjaya.ac.id">jameb.stimlasharanjaya.ac.id</a> Internet Source	1 %
3	<a href="https://jom.universitassuryadarma.ac.id">jom.universitassuryadarma.ac.id</a> Internet Source	1 %
4	<a href="https://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	1 %
5	<a href="https://journal.widyamanggala.ac.id">journal.widyamanggala.ac.id</a> Internet Source	1 %
6	<a href="https://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1 %
7	<a href="https://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	1 %
8	<a href="https://eprints.stainkudus.ac.id">eprints.stainkudus.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	Nurrahmi Utami Tamping, Syahrir Natsir, Risnawati Risnawati. "PENGARUH	1 %

KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
HADJI KALLA CABANG PALU", Jurnal Ilmu  
Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT),  
2020

Publication

---

10	<a href="http://ejournal.stiesia.ac.id">ejournal.stiesia.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com">ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repository.univ-tridinanti.ac.id">repository.univ-tridinanti.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com">theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://tutorial-akuntansi.blogspot.com">tutorial-akuntansi.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://isa7695.wordpress.com">isa7695.wordpress.com</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id">eprintslib.ummgl.ac.id</a>	

	Internet Source	1 %
20	forum.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
21	jurnal.umk.ac.id Internet Source	1 %
22	ojs.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
23	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
24	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1 %
25	edoc.pub Internet Source	1 %
26	Submitted to IAI KAPD Jawa Timur Student Paper	1 %
27	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
28	ml.scribd.com Internet Source	1 %
29	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
30	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar	1 %

31

www.unisbank.ac.id

Internet Source

1 %

---

---

Exclude quotes      Off

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On