

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 0,000 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*. BPFU 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.