

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO USAHA BANGUNAN DI MASAMBA

Nadia Mustamin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
(Jalan Jend. Sudirman Kota Palopo)

ABSTRAK

Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer mengidentifikasi apa yang menjadikan kinerja karyawan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan Toko Usaha Bangunan Masamba sebanyak 31 orang, peneliti mengambil sampel sebanyak 31 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan, nilai t -hitung disiplin $>$ t -tabel ($5,865 > 1,701$). Variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan, nilai t -hitung motivasi $>$ t -tabel ($3,945 > 1,701$). Variabel kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan, nilai t -hitung kompensasi $>$ t -tabel ($6,450 > 1,701$). Variabel disiplin, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba, nilai F -hitung $>$ F -tabel ($18,876 > 2,96$).

Kata kunci: Disiplin, motivasi, kompensasi, kinerja

ABSTRACT

Employee performance is always related to the factors that influence it. Knowing the factors that influence performance will make it easier for managers to identify what makes employee performance optimal. This research aims to determine the influence of discipline, motivation, compensation on employee performance at the Building Business Shop in Masamba. The population selected in the research was all employees of the Masamba Building Business Shop totaling 31 people. The researcher took a sample of 31 people, with a sampling technique using total sampling. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The research results show that the discipline variable is significant and has a real effect on employee performance variables, the discipline t -count value $>$ t -table ($5.865 > 1.701$). The motivation variable is significant and has a real effect on employee performance variables, the t -calculated motivation value is $>$ t -table ($3.945 > 1.701$). The compensation variable is significant and has a real effect on employee performance variables, t -calculated compensation value $>$ t -table ($6.450 > 1.701$). The variables discipline, work motivation and compensation are jointly significant and have a real effect on employee performance variables at the Building Business Shop in Masamba, F -count value $>$ F -table ($18.876 > 2.96$).

Key words: Discipline, motivation, compensation, performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Hanafi & Zulkifli, 2018), untuk mewujudkan kinerja yang optimal perusahaan harus menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal agar tercapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Sumber daya manusia yang bekerja dengan optimal diharapkan mampu membawa dampak baik bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentunya akan menyangkut tentang kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2018) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Armstrong dan Baron (Lawasi & Triatmanto, 2019) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja baik dan optimal yang dimiliki karyawan diharapkan akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, tujuan perusahaan sukar tercapai apabila karyawannya yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer mengidentifikasi apa yang menjadikan kinerja karyawan optimal. Menurut Luthan (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, kerjasama

tim, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tentu saja, setiap individu harus mematuhi setiap peraturan di lembaga pemerintah, tidak hanya untuk bawahannya tetapi juga pemimpin mereka karena jika seorang pemimpin mematuhi peraturan di lembaga pemerintah tentu saja sebagai bawahannya juga akan mengikuti seorang pemimpin. Tanpa disiplin kerja yang baik, lembaga pemerintah tidak akan berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan oleh lembaga pemerintah. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan oleh seorang pemimpin dan bawahan sehingga hasil kerja meningkat dan karyawan selalu memberikan kinerja yang tepat juga.

Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ferawati, 2019).

Motivasi akan terbentuk jika seseorang memiliki keinginan atau minat dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik bahkan tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk pekerjaan yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu yang menyenangkan bukan hal yang menyedihkan. Manfaat ini menunjukkan kekuatan seseorang untuk selalu bersikap konstruktif walaupun ia mengalami kegagalan di tempat kerja. Seseorang yang memiliki kinerja tinggi tentu tidak akan memilih sikap

pesimis jika mereka menghadapi kesulitan dalam pekerjaan mereka (Fatma, 2019).

Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Usman, 2019).

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Jika kompensasi dikelola dengan benar itu akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya, jika kompensasi tidak dikelola dengan benar itu akan mengganggu operasi bisnis. Kompensasi bisa dalam bentuk upah dan gaji, kompensasi bersifat finansial dan non finansial. Kompensasi membantu organisasi atau perusahaan mencapai kesuksesan dengan melatih keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal pada dasarnya untuk karyawan yang memiliki kualifikasi untuk posisi yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi dan sebaliknya. Keadilan eksternal berarti bahwa karyawan dibayar setingkat dengan karyawan serupa di perusahaan lain (Ardana, 2019).

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, kompensasi dan motivasi sehingga penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba"

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif, yaitu desain penelitian yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik (angka-angka). Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2018)

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2018). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan Toko Usaha Bangunan Masamba sebanyak 31 orang. Toko Bangunan di Masamba ada sebanyak 4 toko yang masing-masing karyawannya adalah sebagai berikut: 6 orang, 8 orang, 8 orang dan 9 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2018). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah karyawan Toko Usaha Bangunan Masamba sebanyak 31 orang. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, yaitu jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi yang ada.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert, dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Cukup Setuju (skor 3), Kurang Setuju (skor 2) dan Tidak Setuju (skor 1).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian ditutup karena jawaban

alternatif disediakan. Sedangkan penelitian kepustakaan adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, skripsi, tesis, dan sebagainya. Metode studi literatur dalam bentuk penelitian sebelumnya dan informasi lain digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan Toko Usaha Bangunan di Masamba.

Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik. Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linear regression*) menurut Sugiyono (2016) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X₁ : Disiplin

X₂ : Motivasi

X₃ : Kompensasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, peneliti memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diuraikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden (n = 31)

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Usia	15	48,4
21-30 tahun	12	38,7
31-40 tahun	4	12,9
> 40 tahun		
Jenis Kelamin		
Laki-laki	21	67,7
Perempuan	10	32,3
Pendidikan		
SD	5	16,1
SMP	11	35,5
SMA	14	45,2
Sarjana	1	3,2
Lama Kerja		
< 3 tahun	11	35,5
3-6 tahun	19	61,3
> 6 tahun	1	3,2

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sekitar 48,4% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 38,7% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 12,9% dari seluruh jumlah responden. Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau sekitar 67,7% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau sekitar 32,3% dari seluruh jumlah responden.

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SD yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 16,1% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan SMP yaitu 11 orang atau sekitar 35,5% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 14 orang atau sekitar 45,2% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu ada 1 orang atau sekitar 3,2% dari seluruh jumlah responden. Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan lama kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 3 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sekitar 35,5% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 3-6 tahun yaitu 19 orang atau sekitar 61,3% dari seluruh jumlah responden, dan responden yang lama kerja > 6 tahun yaitu 1 orang atau sekitar 3,2% dari seluruh jumlah responden.

4.1.2 Analisa data

1. Uji validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu disiplin (X₁),

motivasi kerja (X_2), kompensasi (X_3) dan kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Uji validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin (X1)			
D1	0,752	0,355	Valid
D2	0,644	0,355	Valid
D3	0,704	0,355	Valid
D4	0,885	0,355	Valid
D5	0,520	0,355	Valid
D6	0,500	0,355	Valid
D7	0,404	0,355	Valid
D8	0,606	0,355	Valid
D9	0,690	0,355	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
M1	0,534	0,355	Valid
M2	0,650	0,355	Valid
M3	0,551	0,355	Valid
M4	0,495	0,355	Valid
M5	0,810	0,355	Valid
M6	0,755	0,355	Valid
M7	0,517	0,355	Valid
M8	0,514	0,355	Valid
M9	0,492	0,355	Valid
Kompensasi (X3)			
K1	0,443	0,355	Valid
K2	0,634	0,355	Valid
K3	0,688	0,355	Valid
K4	0,408	0,355	Valid
K5	0,501	0,355	Valid
K6	0,770	0,355	Valid
K7	0,708	0,355	Valid
K8	0,480	0,355	Valid
K9	0,794	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
KK1	0,539	0,355	Valid
KK2	0,431	0,355	Valid
KK3	0,501	0,355	Valid
KK4	0,657	0,355	Valid
KK5	0,791	0,355	Valid
KK6	0,786	0,355	Valid
KK7	0,799	0,355	Valid
KK8	0,889	0,355	Valid
KK9	0,854	0,355	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Untuk mengukur nilai validitas disiplin (X_1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 31 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,355$. Jika hasil validitas berada di atas 0,355 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel disiplin (X_1) pada tabel 4.2, hasil analisisnya diatas $r = 0,355$ sehingga disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel disiplin (X_1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Untuk mengukur nilai validitas motivasi (X_2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 31 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,355$. Jika hasil validitas berada di atas 0,355 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel motivasi (X_2) pada tabel 4.2, hasil analisisnya diatas $r = 0,355$ sehingga disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel motivasi (X_2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Untuk mengukur nilai validitas kompensasi (X_3) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 31 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,355$. Jika hasil validitas berada di atas 0,355 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kompensasi (X_3) pada tabel 4.2, hasil analisisnya diatas $r = 0,355$ sehingga disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kompensasi (X_3) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Untuk mengukur nilai validitas kinerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 31 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,355$. Jika hasil validitas berada di atas 0,355 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja (Y) pada tabel 4.2, hasil analisisnya diatas $r = 0,355$ sehingga disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.3 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Disiplin	0,819	0,600	Reliabel
Motivasi kerja	0,737	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,756	0,600	Reliabel
Kinerja	0,871	0,600	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika r Alpha > 0,600 maka reliabel.
- b. Jika r Alpha < 0,600 maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel 4.3 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,819; 0,737; 0,756; dan 0,871. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

3. Hasil model estimasi

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh disiplin, motivasi kerja dan kompensasi yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Variabel disiplin
- X2 = Variabel motivasi kerja
- X3 = Variabel kompensasi
- e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.220	6.067		.696	.493
Disiplin	.806	.138	.737	5.865	.000
Motivasi Kerja	.764	.194	.591	3.945	.000
Kompensasi	.975	.151	.768	6.450	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut: $Y = 4,220 + 0,806X_1 + 0,764X_2 + 0,975X_3$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 4,220, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kinerja sebesar 4,220.
- b. Nilai koefisien disiplin (b1) sebesar 0,806. Artinya, setiap ada kenaikan variabel disiplin (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,806.
- c. Nilai koefisien motivasi (b2) sebesar 0,764. Artinya, setiap ada kenaikan variabel motivasi (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,764.
- d. Nilai koefisien kompensasi (b3) sebesar 0,975. Artinya, setiap ada kenaikan variabel kompensasi (X3) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,975.

4. Uji t-statistik (uji parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 4.5 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.220	6.067		.696	.493
Disiplin	.806	.138	.737	5.865	.000
Motivasi Kerja	.764	.194	.591	3.945	.000
Kompensasi	.975	.151	.768	6.450	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai t hitung disiplin (X1) adalah 5,865. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian (31-4 = 27). Nilai signifikan pada $\alpha=5\%$, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai

signifikansi 0,05 dan Df adalah 30, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,701.

Nilai t-hitung disiplin > t-tabel (5,865 > 1,701), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba.

Nilai t-hitung motivasi > t-tabel (3,945 > 1,701), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba.

Nilai t-hitung kompensasi > t-tabel (6,450 > 1,701), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba.

5. Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 4.6 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	268.630	3	89.543	18.876	.000 ^b
	Residual	128.080	27	4.744		
	Total	396.710	30			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin, Motivasi Kerja

Pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 18,876. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 2,96.

Nilai F-hitung > F-tabel (18,876 > 2,96), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung disiplin > t-tabel (5,865 > 1,701), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba.

Disiplin merupakan perilaku kerja karyawan, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mariam (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung motivasi > t-tabel (3,945 > 1,701), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba.

Pengertian motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif. Selain itu, pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga

mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan (Sardiman, 2018).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja didalam kantor tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam mempengaruhi tingkah laku manusia, sehingga para ahli dibidang organisasi pada umumnya sependapat bahwa keberhasilan pemimpin organisasi dalam meningkatkan hasil kerja bawahan, akan sangat tergantung kepada suasana motivasi yang diciptakannya dalam menggerakkan bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Clarisa (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadhil (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera Kota Malang. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung kompensasi > t-tabel (6,450 > 1,701), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji sesuai dengan yang dikemukakan oleh Putra (2018) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang akan diberikan kepada para karyawan harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada Toko Usaha Bangunan di Masamba tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi.

Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar (β) 0,224 ($p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027. (2) kompensasi (β) 0,205 ($p < 0.01$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja (β) 0,189 ($p < 0.01$; $p = 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, dengan ΔR^2 adalah sebesar 0,047.

4. Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel (18,876 > 2,96),

dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan bahwa:

1. Variabel disiplin signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba, nilai t-hitung disiplin $>$ t-tabel ($5,865 > 1,701$).
2. Variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba, nilai t-hitung motivasi $>$ t-tabel ($3,945 > 1,701$).
3. Variabel kompensasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba, nilai t-hitung kompensasi $>$ t-tabel ($6,450 > 1,701$).
4. Variabel disiplin, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada Toko Usaha Bangunan di Masamba, nilai F-hitung $>$ F-tabel ($18,876 > 2,96$)

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, I Komang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Damayanti, Nurul. 2019. Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi. *Jurnal Publikasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya*, Vol 1 No1.
- Fatma. 2019. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makassar*. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin. Makassar.
- Ferawati, Apfia. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, Vol. 5 No.1.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate: dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 3, No. 1.
- Hanafi, A., dan Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7 No. 2.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Andi Aziz Alimul. 2018. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika. Jakarta.

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Unmer*, Vol. 5 No. 1.
- Lawasi, Eva Silvani. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5 No. 1.
- Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca. 2019. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*. Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2.
- Leonu, Paulus. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 1 No. 1.
- Luthans, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi*. Tenth Edition. McGraw-Hill Companies Inc.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurcahyati, Wiwiet Eka. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No.2.
- Panggabean, Mutiara S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Pratama, Stefanus Andi. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 25 No. 1.
- Rialmi, Zackharia. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3 No.2.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Indeks Gramedia. Jakarta.
- Santoso. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agro Niaga Jaya Abadi Unggul Jabung Malang. *Jurnal Warta Ekonomi* Vol. 07 No 17.
- Saryono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sihotang, A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group. Jakarta.
- Terry, G.R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Usman, Muhammad. 2019. Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri. *Jurnal LPPM Universitas Serambi Mekkah*, Vol. 1 No. 1.

Wirawan. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto, IG. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Pustaka. Jakarta