

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO BANGUNAN UD. WIJAYA KUSUMA

I Gede Agus Sentana Widana Yasa¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: agussentana02@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance in the company is a very important thing to be used as a benchmark for achievement in the company. The performance of employees in each company has different criteria according to the provisions of the company. The potential possessed by individuals also affects the level of performance produced by employees, where this potential can motivate employees to work optimally towards the company's operational activities, and can influence better employee work results. This study aims to analyze and explain the influence of work motivation, work discipline, and compensation on employee performance at the UD Building Store. Wijaya Kusuma.

The sample in this research is 30 employees. Data analysis using multiple linear regression analysis techniques to answer the problem formulation with the help of the SPSS program.

The results of testing the hypothesis show that the variables: 1) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the UD Building Store. Wijaya Kusuma, 2) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the UD Building Store. Wijaya Kusuma, 3) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at the UD Building Store. Wijaya Kusuma.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia (Supriadi, dkk. 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan, berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah

terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkompeten. Dalam hal ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses, dimana mereka akan membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan (Saefurahman, dkk. 2022).

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2018:198).

UD. Wijaya Kusuma merupakan sebuah toko bangunan yang terletak di Jl. Cekomaria No. 14 Br. Kedua Peguyangan Kangin, Kota Denpasar-Bali. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen UD. Wijaya Kusuma berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugasnya.

Pada Tahun 2021, UD. Wijaya Kusuma mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat ditinjau melalui data capaian target pada bulan Januari

hingga Desember tahun 2021, sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Pendapatan UD. Wijaya
Kusuma Tahun 2021

Bulan	Target Pendapatan (Rp)	Pencapaian Riil (Rp)	Persentase Pencapaian (%)	Target Persentase	Ket.
Januari	Rp500.000.000,-	Rp580.900.000,-	116,18%	100%	16,18%
Februari	Rp500.000.000,-	Rp449.320.000,-	89,86%	100%	-1,14%
Maret	Rp500.000.000,-	Rp421.560.000,-	84,31%	100%	-15,69%
April	Rp500.000.000,-	Rp401.900.000,-	80,38%	100%	-19,62%
Mei	Rp500.000.000,-	Rp400.178.000,-	80,04%	100%	-19,96%
Juni	Rp500.000.000,-	Rp399.102.000,-	79,82%	100%	-20,18%
Juli	Rp500.000.000,-	Rp389.100.000,-	77,82%	100%	-22,18%
Agustus	Rp500.000.000,-	Rp369.090.000,-	73,82%	100%	-26,18%
September	Rp500.000.000,-	Rp319.219.000,-	63,84%	100%	-36,16%
Oktober	Rp500.000.000,-	Rp309.812.000,-	61,96%	100%	-38,04%
November	Rp500.000.000,-	Rp298.787.000,-	59,76%	100%	-40,24%
Desember	Rp500.000.000,-	Rp259.100.000,-	51,82%	100%	-48,18%
Jumlah	Rp6.000.000.000,-	Rp4.598.068.000,-	45,98%	100%	-54,02%

Sumber: UD. Wijaya Kusuma (2021)

Tabel 1.1 data pendapatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan UD. Wijaya Kusuma pada Tahun 2021 mengalami penurunan pencapaian pendapatan tiap bulannya. Berdasarkan data tersebut, pada bulan Januari 2021 kinerja karyawan pada UD. Wijaya Kusuma memiliki pencapaian tertinggi sebesar Rp580.900.000,- dari target pencapaian sebesar Rp500.000.000,- sehingga 16,18% sudah terealisasi dari target persentase yang ditentukan. Diikuti pada bulan Februari hingga November memiliki pencapaian yang masih kurang dari target pencapaian, sehingga pada bulan Desember pendapatan karyawan UD. Wijaya Kusuma menurun drastis dengan memiliki pencapaian terendah sebesar Rp259.100.000,- dengan persentase 48,18% yang belum terealisasi. Maka, dapat diakumulasikan bahwa dari total target pendapatan sebesar Rp6.000.000.000,- hanya dapat diperoleh sebesar Rp4.598.068.000,- dengan pencapaian persentase 45,98% dari target sebesar 100%. Sehingga, dapat disimpulkan persentase pendapatan pada kinerja karyawan yang belum terealisasi sebesar 54,02% dari target sebesar 100%. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan pada UD. Wijaya Kusuma menurun sehingga tidak bisa memenuhi target pencapaian yang ada dalam UD. Wijaya Kusuma tersebut. Menurunnya pencapaian kinerja karyawan tersebut menandakan bahwa

kinerja karyawan pada UD. Wijaya Kusuma masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penting halnya untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sari dan Masruroh (2018), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik serta dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Berdasarkan observasi pada UD. Wijaya Kusuma, ditemukan beberapa permasalahan motivasi kerja seperti adanya sikap atasan yang masih memberikan contoh yang buruk baik dari perkataan maupun perbuatan. Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Rahayuni (2022), Ramadanti (2022), Lekita (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Selain motivasi kerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja seorang karyawan antara

lain dipengaruhi oleh kedisiplinan mereka. Oleh sebab itu individu yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki kedisiplinan yang rendah. Setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan observasi pada UD. Wijaya Kusuma, ditemukan beberapa permasalahan disiplin kerja terkait peraturan jam kerja yang dibuktikan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat di capai secara efektif dan efisien. Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Maharani, dkk. (2022), Shihab, dkk. (2022), Arifah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Fitri, dkk. (2022), Permatasari dan Novitasari (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Johanariah (2018), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Berdasarkan observasi pada

UD. Wijaya Kusuma, ditemukan beberapa permasalahan kompensasi yaitu karyawan pada UD. Wijaya Kusuma saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Rata – rata dari seluruh karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan hanya pada yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut. Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Kiu dan Saputra (2022), Rahmawati dan Liswandi (2022), Evi (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Pasiakan, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila sedikit kompensasi yang didapatkan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan atas permasalahan yang dihadapi karyawan UD. Wijaya Kusuma dan *research gap* kajian empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja**

Karyawan Pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma?

TINJAUAN PUSTAKA

1) Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

2) Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal.

3) Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

4) Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

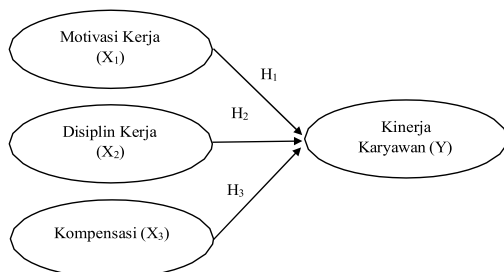
5) Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 3.2 Model Penelitian



Sumber: Kerangka berpikir penelitian (2022)

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konsep penelitian diatas maka dapat ditarik beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan UD. WijayaKusuma.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan UD. WijayaKusuma.
- H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di UD. Wijaya Kusuma, Jalan Cekomaria, Br. Kedua Peguyangan Kangin, Kota DenpasarBali. Obyek penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas menunjukan bahwa

seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.

Uji reliabilitas menunjukkan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dimana apabila data yang berdistribusi normal ditandai dengan *Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05*. Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:103) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika $VIF < 10$ dan *Tolerance value > 0,10* maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2018:134). Model regresi dikatakan tidak mengandung

gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,376, 0,462, dan 0,838 menunjukkan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan yang dapat dilihat pada Tabel

5.11 sebagai berikut.

Tabel 5.11
Hasil Analisis Regresi Linear
Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,688	2,466		,684	,500
	Motivasi Kerja	,215	,102	,344	2,116	,044
	Disiplin Kerja	,491	,133	,966	3,684	,001
	Kompensasi	,355	,222	,468	2,599	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 6 (data diolah)

Diperoleh persamaan regresi linier berganda berdasarkan nilai-nilai dalam Tabel 5.11 sebagai berikut :

$$Y = 1,688 + 0,215X_1 + 0,491X_2 + 0,355X_3$$

Berdasarkan nilai a , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

$a = 1,688$ artinya apabila nilai dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 1,688.

$\beta_1 = 0,215$ variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,215. Hal ini

menunjukkan bahwa jika motivasi kerja (X_1) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

$\beta_2 = 0,491$ variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X_2) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

$\beta_3 = 0,355$ variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi (X_3) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka kompensasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji Model Fit (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Hasil uji model fit (uji F) menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 14,327 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti model yang digunakan dalam penelitian ini layak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko

Bangunan UD. Wijaya Kusuma.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil pengujian kesesuaian model menggunakan *Adjusted R Square* sebesar 0,580 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat diprediksi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebesar 58,0% sedangkan sisanya 42,0% diprediksi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian.

4) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji hipotesis bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis (uji t) dinyatakan dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan, hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 2,116 dan nilai signifikansinya sebesar $0,044 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 3,684 dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai t hitung pada variabel kompensasi sebesar 2,599 dan nilai signifikansinya sebesar $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja (X_1) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, juga diketahui nilai t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 2,116 dan nilai signifikansinya sebesar $0,044 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Rahayuni (2022), Ramadanti (2022), Lekita (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X_2) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka disiplin kerja

(X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, juga diketahui nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 3,684 dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Maharani, dkk. (2022), Shihab, dkk. (2022), Arifah (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi (X₃) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka kompensasi (X₃) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, juga diketahui nilai t hitung pada variabel kompensasi sebesar 2,599 dan nilai signifikansinya sebesar $0,022 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kiu dan Saputra (2022), Rahmawati dan Liswandi (2022), Evi (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin

baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma semakin tinggi.

2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma semakin tinggi.

3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma semakin tinggi.

Saran

Saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut.

1) Hasil jawaban responden terhadap motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden pada indikator kedua yaitu kebutuhan rasa aman (X_{1.2}) ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah dengan skor 4,10. Saran yang dapat diberikan kepada pimpinan UD. Wijaya Kusuma adalah motivasi kerja perlu ditingkatkan dengan cara menerapkan pola komunikasi yang efektif serta dapat memberikan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2) Hasil jawaban responden terhadap disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan (X_{2.1}) ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah dengan skor 4,13. Saran yang dapat diberikan adalah disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan cara memberikan *punishment* secara seimbang.

3) Hasil jawaban responden terhadap kompensasi dimana secara keseluruhan responden pada indikator kedua yaitu insentif (X_{3.2}) ditemukan sebagai nilai rata-rata terendah dengan skor 4,20. Saran yang dapat diberikan insentif perlu ditingkatkan dengan cara memberikan insentif dengan

menyesuaikan antara pekerjaan dan kemampuan para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alimuddin, H. I. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Pusat Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Arifin, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arifah, U. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Dewi, D. T. A. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT. Agishta Geoinformatics)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Bekasi).
- Edison, E., Y. A., dan I. K. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fitri, Y. Y., Syaiful, S., dan Suhandi, M. Y. 2022. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1), 46-51.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, Y. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kota Malang*.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. E. 2022. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas* (Doctoral dissertation).
- Ihsan, M. T. 2019. *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan*. Universitas Medan Area.
- Johanariah, J. 2018. *Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Maharani, A., Tanjung, H., dan Pasaribu, F. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1),

- 30-41.
- Mangkunegara. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Marlius, D., dan Pebrina, I. 2022. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Matana, A. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Permana, P. F. C., dan Pracoyo, A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Permatasari, C. I., dan Novitasari, D. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ahas Manteb Motor Tahun 2020 (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Pradhana, D. G. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Temanggung) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., dan Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Rini, D. P., dan Mardiyanto, D. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Kabupaten Karanganyar. *SMOOTING*, 20(3), 159-166.
- Sari, M., dan Masruroh, F. 2018. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(2), 36-51.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., dan Maria, V. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Srimindarti, Ceacilia dan Puspitasari, E. 2012. Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) ditinjau dari Kepuasan Pemakai dan Pemakaian SIA yang dipengaruhi oleh partisipasi, kemampuan, pelatihan dan pendidikan pemakai SIA, Pekan Ilmiah, Dosen FEB-UKSW, Pp. 517-530.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, S., Efendi, M., dan Fakhrurraji, A. 2022. Penerapan Budaya Organisasi Oleh Kecamatan Bebesen Terhadap Kinerja Pemerintahan Kampung. *Saraq*

- Opat: Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 10-18.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Uhing, Y. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,7(1).
- Widyastuti, N., dan Rahardja, E. 2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of management*, 7(1), 55-65.