



Ainun¹
 Darianto²

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sehingga penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bangunan”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada toko bangunan UD. Dadi Jaya Pasarlegi Sambeng Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisis hubungan variabel. Menurut (Yusuf 2014) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objek dan dapat diukur. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian terhadap 40 responden yang di dapatkan melalui penyebaran kuisioner melalui daring. Responden yang berpartisipasi sejumlah 40 orang dan semuanya memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebar kepada 40 responden menunjukkan bahwa sebanyak 53,5% berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 46,5% berjenis kelamin perempuan. Terhitung dari lamanya bekerja sebanyak 32,6% kurang dari 1 tahun, sebanyak 37,2% selama kurun waktu 1-5 tahun dan 30,2% selama 5 tahun. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Dadi Jaya Sambeng Lamongan. Hal ini ditunjukkan dari presentase hasil perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi dan uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya 0,05 yang artinya berpengaruh.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is influenced by compensation, motivation and work discipline so the author was encouraged to conduct research by taking the title "The Effect of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in Building Shops". The purpose of this study is to determine the influence of compensation, motivation and work discipline on employee performance in UD building shops. Dadi Jaya Pasarlegi Sambeng Lamongan. This research uses a quantitative approach. Quantitative research is research that uses data in the form of numbers to analyze variable relationships. According to (Yusuf 2014) quantitative research is research that views human behavior as predictable and social reality, object and measurable. This study uses two variables, namely independent variables and dependent variables. The independent variables were compensation, motivation and work discipline. While the dependent variable is employee performance. The results of the study of 40 respondents were obtained through the distribution of questionnaires online. The participating respondents were 40 people and all met the research criteria. Based on the results of the questionnaire that has been distributed to 40 respondents, it shows that 53.5% are male, as many as 46.5% are female. Calculated from the length of work as much as 32.6% 1 year, as much as 37.2% for a period of 1-5 years and 30.2% for 5 years. Based on the results of the research and discussion, it

^{1,2}) S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan
 email: ainun0306200@gmail.com¹, darianto@ahmaddahlan.ac.id²

can be concluded that compensation, motivation and work discipline affect employee performance at UD Building Shop. Dadi Jaya Sambeng Lamongan. This is shown from the percentage of the results of the calculation of the validity test, reliability test, determination test and significance test which shows that the significance value is 0.05 which means that it has an effect.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, hal yang paling penting untuk mencapai tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling membantu mencapainya, yaitu sumber daya manusia. Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting untuk keberhasilan bisnis; sebagai akibatnya, sumber daya manusia harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik memungkinkan seorang karyawan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas baik saat ini maupun di masa mendatang. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi pasti akan mampu memanfaatkan setiap peluang untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Sumber daya manusia yang efektif diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

Pembicaraan mengenai sumber daya manusia tentunya akan menyangkut tentang kinerja karyawan. Menurut Adhari (2020) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selalu berkaitan dengan kinerja mereka, dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer untuk menemukan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Menurut Luthan (2018), beberapa hal yang memengaruhi kinerja pekerja adalah disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, kerjasama tim, keterlibatan dalam organisasi, dan budaya organisasi.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah disiplin kerja mereka. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan mereka tanpa disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin dan bawahan untuk memastikan hasil kerja meningkat dan karyawan terus memberikan kinerja yang tepat. 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara psikologis menunjukkan bahwa motivasi yang mendorong seseorang karyawan sangat memengaruhi dorongan dalam diri dan semangat mereka untuk melaksanakan tugas mereka. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan bekerja sama dengan orang lain dalam upaya mereka untuk mencapai kepuasan kerja. Sebuah kompensasi adalah apa pun yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka untuk organisasi atau perusahaan. Kompensasi membantu organisasi atau perusahaan mencapai kesuksesan dengan membangun keadilan internal dan eksternal. Kompensasi dapat berupa finansial atau non finansial.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, kompensasi dan disiplin kerja sehingga penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bangunan". Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada toko bangunan UD. Dadi Jaya Pasarlegi Sambeng Lamongan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisis hubungan variabel.

Menurut (Yusuf 2014) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objek dan dapat diukur.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Proses dalam penelitian dilakukan dengan cara terstruktur dan menggunakan data-data yang diambil secara langsung di lapangan dan data yang berbentuk angka dianalisis secara statistik. Penelitian dilakukan untuk menganalisa pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian ini adalah UD. Dadi Jaya yang beralamat di Desa Pasarlegi, Tapas, Sendangrejo, Kec. Ngimbang, Kab. Lamongan, Jawa Timur 62273.

Populasi dan Sampel

Populasi

“Yang dimaksud populasi adalah sumber data dalam penelitian yang memiliki jumlah banyak dan luas, jika data diambil dari populasi” (Darmawan 2014). Dalam penelitian ini, menggunakan populasi seluruh karyawan UD. Dadi Jaya sebanyak 40 orang yang didapat dari *data bese* karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiono 2012).

Dalam penelitian seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh karyawan toko bangunan UD. Dadi Jaya yaitu sebanyak 40 karyawan.

Teknik Sampling

Menurut (Sugiono, 2017) teknik *sampling* adalah teknik untuk mengambil sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat dua teknik *sampling* yaitu *Probability Sampling* dan *Non Probability Sampling*.

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2017).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2017). Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *Purposive Sampling* dikarenakan tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan penulis tertentu. Oleh sebab itu, penelitian telah menentukan sampel yang dipilih dengan sengaja untuk mendapatkan sampel yang *representative*.

Untuk mendapatkan data yang valid peneliti telah menentukan kriteria yang dijadikan untuk mengambil sampel sebagai berikut :

1. Usia responden 17 tahun sampai dengan 55 tahun.
2. Seluruh karyawan UD. Dadi Jaya.
3. Seluruh pembeli UD. Dadi Jaya baik individu maupun instansi yang diwakili oleh bagian pembelian.

Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah :

Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono 2013). Selain itu data primer dapat dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dalam kuisisioner dan wawancara.

Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperlunakan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artiker dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono 2013). Data sekunder ini biasanya didapatkan melalui perpustakaan dan penelitian-penelitian terdahulu.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Apabila dilihat dari segi settingnya, sebuah data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*) ataupun bisa melalui survey dan lain-lain. Sedangkan, apabila dilihat dari segi sumber data, maka pengumpulan data dapat dilakukan menggunakan sumber primer dan sekunder. Selain itu apabila dilihat dari segi cara maupun teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi dan bahkan gabungan dari ketiganya.

Pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan data yang saling berkaitan dengan penelitian. Pada penelitian kali ini penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut:

Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan informasi pada UD Dadi Jaya Pasar Legi Sambeng Lamongan untuk memperoleh fakta fakta budaya kerja pada UD Dadi Jaya Pasar Legi Sambeng Lamongan terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan masih ada pegawai yang tidak professional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti datang terlambat, istirahat sebelum waktunya, meninggalkan area tempat bekerja (kantor) pada saat pimpinan tidak berada di kantor.

Kuisisioner

Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisisioner, atau peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung dan juga disebut data primer. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing-masing jawaban dari 4 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut :

Tabel 1. Kategori Penilaian Skala Likert

No	Skor	keterangan
1	Skor 5	Sangat Baik
2	Skor 4	Baik
3	Skor 3	Cukup
4	Skor 2	Kurang Baik
5	Skor 1	Sangat Kurang Baik

Wawancara

Wawancara dilakukan oleh peneliti sebagai studi pendahuluan untuk memperoleh data awal berupa informasi dari direktur UD. Dadi Jaya Pasar Legi Sambeng Lamongan terkait kinerja karyawan. Selanjutnya hasil wawancara digunakan sebagai masukan dalam meneliti kinerja karyawan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono, definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (*B.111.14.0317-06-BAB-III-20190211030641*, n.d.)

Adapun variable beserta operasionalnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Definisi Operasional

No	Variable Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai dengan kualitas dan kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kehadiran 4. Kemampuan Berkerja Sama	Eva Rahmayani BR Tarigan (2020)
2	Kompensasi (X1)	Sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.	1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung 3. Kompensasi non-finansial	Oktaviana (2019)
3	Motivasi (X2)	Suatu keadaan yang mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan tempat kerja.	1. Arahan perilaku 2. Tingkat usaha 3. Tingkat kegigihan	Halim Sulistianto (2018)
4	Disiplin Kerja (X3)	Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis atau tidak tertulis.	1. Kepemimpinan 2. Tujuan dan kemampuan 3. Kompensasi 4. Sanksi hidup 5. pengawas	Aristya Ulin Nasichah (2016)

Teknik Analisis Data

Metode Pengelolaan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical Package For Social Sciences) versi 30. SPSS sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh. SPSS adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis statistika tingkat lanjut, analisis data dengan algoritma machine learning, analisis string, serta analisis big data yang dapat diintegrasikan untuk membangun platform data analisis.

Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis, menurut Sutopo & Slamet, adalah pernyataan tentang satu atau lebih populasi yang harus diuji untuk membuktikan validitasnya. Pengujian hipotesis membandingkan nilai sampel (dari data penelitian) dengan nilai hipotesis pada data populasi. Hasil pengujian hipotesis adalah hanya dua pilihan, menerima atau menolak hipotesis. Penolakan hipotesis dan penerimaan hipotesis terjadi ketika nilai sampel tidak memiliki bukti yang cukup untuk menolak hipotesis, atau istilah yang lebih umum digunakan adalah "gagal ditolak hipotesis". Uji hipotesis ini dengan menggunakan :(Pendekatan & Penelitian, n.d.)

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :

- a) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t berdasarkan nilai signifikansi :

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (simultan)

Uji F disebut juga dengan uji ANOVA, yaitu Analysis of Variance. Kegunaan uji F hampir sama dengan uji t, yaitu untuk menganalisis ada tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data. Namun perbedaannya hanya pada kelompok datanya, di mana pada uji F kelompok data yang diuji dapat lebih dari dua kelompok.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F hitung dari F tabel

- a) Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai signifikansi

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terhadap 40 responden yang di dapatkan melalui penyebaran kuisioner melalui daring. Responden yang berpartisipasi sejumlah 40 orang dan semuanya memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebar kepada 40 responden menunjukkan bahwa sebanyak 53,5% berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 46,5% berjenis kelamin perempuan. Terhitung dari lamanya bekerja sebanyak 32,6% < 1 tahun, sebanyak 37,2% selama kurun waktu 1-5 tahun dan 30,2% selama > 5 tahun.

Berdasarkan diagram jenis kelamin

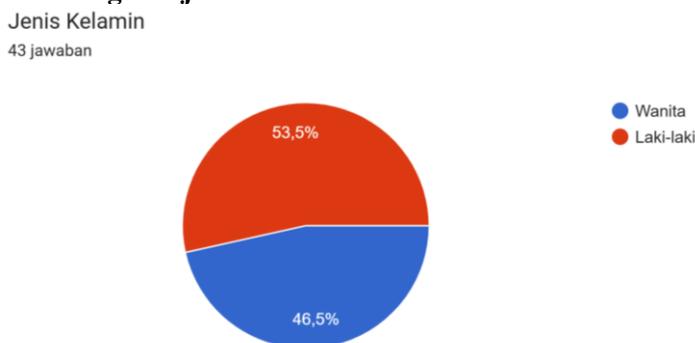


Diagram 1. Jenis kelamin

Berdasarkan lamanya bekerja

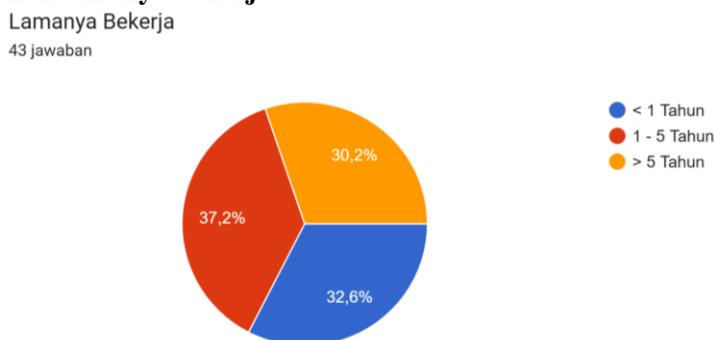


Diagram 2. Lamanya bekerja

Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil memuat bagian-bagian rinci dalam bentuk sub topik-sub topik yang berkaitan langsung dengan dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila pearson correlation yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 atau sig. < 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau sig. > 0,05 maka data yang diperoleh adalah tidak valid. Berikut adalah hasil dari uji validitas :

Tabel 3. Uji Validitas

Item	Nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0,001	Valid
X1.2	0,001	Valid
X1.3	0,001	Valid
X1.4	0,001	Valid
X1.5	0,001	Valid
X2.1	0,001	Valid
X2.2	0,001	Valid
X2.3	0,001	Valid
X2.4	0,001	Valid
X2.5	0,001	Valid
X3.1	0,001	Valid
X3.2	0,001	Valid
X3.3	0,001	Valid
X3.4	0,001	Valid
X3.5	0,001	Valid
Y.1	0,001	Valid
Y.2	0,001	Valid
Y.3	0,001	Valid
Y.4	0,001	Valid
Y.5	0,001	Valid

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 20 kuesioner yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa 20 kuesioner semua dinyatakan valid karena r hitung lebih besar nilainya daripada r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi & Sudaryanto, 2020) pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Di mana menurut Putri (dalam Dewi & Sudaryanto, 2020) apabila suatu variable menunjukkan nilai Alpha Cronbach >0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	20

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel tayangan segment tonight versus (X) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,948 > 0,60

hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel.

Uji Determinasi

Uji Determinasi adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar perubahan atau variabel yang terjadi pada variabel terikat dapat dibandingkan dengan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel bebas. Mengetahui nilai determinasi dapat membantu menjelaskan bagaimana model berhasil memprediksi variabel tersebut. Nilai R2 dianggap baik jika lebih dari 0,5 karena nilainya berkisar antara 0 dan 1, dengan asumsi bahwa semakin tinggi nilai 1 menunjukkan bahwa model semakin baik. Jika nilai R2 kurang dari 0,6, maka hanya 60% sebaran variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan sisa 40% dapat dijelaskan oleh variabel di luar variabel independen.

Tabel 3. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.811	.795	1.298
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI				

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,811 artinya bahwa 81,1% kinerja karyawan di UD. Dadi Jaya Sambeng Lamongan di pengaruhi oleh faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 18,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi

Berdasarkan nilai signifikansi jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat korelasi.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.080	3	86.693	51.421	<.001 ^b
	Residual	60.695	36	1.686		
	Total	320.775	39			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI						

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.013	1.585		-.008	.994
	KOMPENSASI	-.037	.117	-.040	-.316	.754
	MOTIVASI	.787	.105	.768	7.524	<.001
	DISIPLIN KERJA	.249	.120	.237	2.066	.046
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak UD. Dadi Jaya Sambeng Lamongan, yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan UD. Dadi Jaya Sambeng Lamongan. Hal ini ditunjukkan dari presentase hasil perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi dan uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $< 0,05$ yang artinya berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, I., & Antika, R. M. (2024). Pengaruh Content Marketing Tiktok Affiliate, Live Streaming dan Diskon Harga di Tiktok Shop Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare (Studi Kasus di Jakarta Selatan). *Management Research and Business Journal*, 1(2), 103-119.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320-26332.
- Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fanani, I., & Djati, S. P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Fundamental management journal*, 1(04), 40-53.
- Keraf, S., & Imam, R. H. (1998). *Etika bisnis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Martoredjo, N. T. (2015). Peran dimensi mentoring dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Humaniora*, 6(4), 444-452.
- Milala, J. A. S. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan Pada Cu Merdeka Berastagi* (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018, November). Pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian konsumen (studi kasus pada alfamart di Kota Medan). In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, No. 1, pp. 83-88).
- Pranitasari, D. (2021). Analisis Disiplin Kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tingkat pengetahuan dan sikap mahasiswa terhadap pemilihan suplemen kesehatan dalam menghadapi covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65-71.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Weenas, J. R. (2013). Kualitas produk, harga, promosi dan kualitas pelayanan pengaruhnya terhadap keputusan pembelian Spring Bed Comforta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).