

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yosia Nada¹, M. Rifki Bakhtiar²

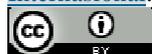
Universitas AKI Semarang

Corresponding Author: Yosia Nada email : nandayosia03@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, kinerja Karyawan

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan sampel sebanyak 110 responden dengan menggunakan Metode kuesioner untuk mendapatkan data dari responden. Metode dalam menganalisis data menggunakan Uji Deskriptif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Berganda dan Determinasi (R²). Hasil analisis data dengan regresi berganda, menunjukkan bahwa semua variabel Kompensasi berpengaruh negatif signifikan sedangkan variabel yang lain, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempunyai pengaruh paling tinggi adalah Disiplin Kerja.

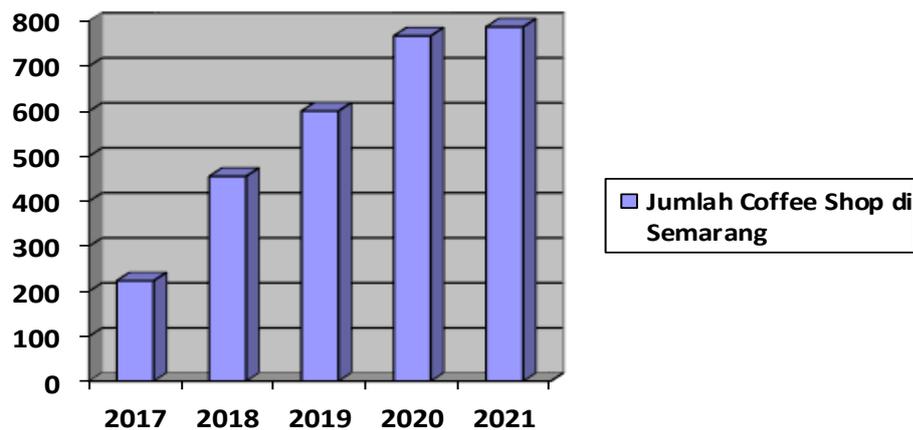
PENDAHULUAN

UMKM di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dan memberikan kontribusi yang sangat penting untuk mendukung sektor perekonomian. Kota Semarang merupakan ibu kota provinsi dan salah satu daerah dengan potensi pengembangan UMKM yang cukup baik. UMKM di Kota Semarang memiliki berbagai macam produk yang sebagai produk unggulan memiliki kreatifitas tersendiri. Menurut Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang mencatat bahwa jumlah UMKM di Kota Semarang sebanyak 17.602 UMKM, di Kota Semarang sendiri terdiri dari banyak bidang, yaitu: makanan, minuman, handcraft, pakaian, dan masih banyak lagi. Dengan banyaknya UMKM yang ada di Kota Semarang, memiliki dampak yang baik untuk menekan angka pengangguran.

Semakin ketatnya persaingan bisnis di kawasan ini, maka semakin banyak pengusaha yang harus bergerak lebih cepat lagi untuk menarik konsumen. Oleh karena itu, pengusaha yang menerapkan konsep jasa harus memberikan perhatian khusus pada bagaimana mereka memperlakukan konsumen dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan pembelian mereka dalam bisnis jasa.

Coffee Shop merupakan tempat yang menjual olahan kopi *espresso* dengan kudapan kecil (KBBI, 2016). Seiring dengan perkembangan, *Coffee Shop* mulai menyajikan minuman lain *non-coffee* hingga makanan berat dan kini menjadi bagian dari

gaya hidup hingga akhirnya menjadi tempat untuk berkumpul nyaman yang diminati dengan fasilitas lengkap. Perkembangan *Coffee Shop* ini juga memengaruhi produksi kopi di Indonesia yang terus meningkat tiap tahunnya. Kota Semarang ini keberadaan kampus/universitas ternama hampir merata di seluruh daerah semarang, hal itu menyebabkan semakin banyak bermunculan kedai kopi baru dan tersebar di penjuru kota.



Jumlah *Coffee Shop* di Semarang 2017-2021

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah 2022

Ada banyak hal yang memengaruhi berbelanja di kedai kopi seperti produk, layanan, lokasi, merek, harga, gaya hidup, penawaran, dll. Akibatnya, terjadi persaingan bisnis yang ketat antar kedai kopi karena masyarakat, seperti konsumen, memiliki pilihan yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan pasokan dan layanan kopi. Pengelola kafe harus dapat memahami selera masyarakat dan perilaku konsumen agar dapat memberikan pelayanan yang tepat untuk memaksimalkan keuntungan. Salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan bisnis adalah sumber daya yang mumpuni entah sumber daya usaha maupun sumber daya manusianya pengelolaan sumber daya sangat penting untuk menghasilkan karyawan yang berpengetahuan, profesional dan memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan secara optimal dalam kerangka model tugas dan pengawasan manajer dan karyawan. Ini adalah faktor penting dalam mencapai tujuan bisnis. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah perilaku individu yang mengikuti aturan dan cara kerja organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Bahri dan Kamse (2018) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja harus diperhatikan oleh karyawan karena bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Motivasi kerja adalah kegairahan usaha dan keinginan seseorang, serta motivasi perilaku individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Menurut Reksohardiprodjo dan Handokoo (2008), motivasi adalah keadaan individu yang mampu memotivasi keinginan dan perilaku individu tersebut untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Peneliti melakukan penelitian di *Coffee Shop* yang berada di Kota Semarang, karena peneliti merasa bahwa saat ini sangat di perlukan analisa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* di Semarang untuk menilai apakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang dilakukan *Coffee Shop* di Kota Semarang sudah berjalan dengan baik atau tidak untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Studi kasus adalah jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian kali ini. Sesuai dengan teori Rahardjo dan Gudnanto (2011), studi kasus adalah metode penelitian pribadi yang dilakukan secara terpadu dan holistik untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang individu (karyawan) dan masalah yang dihadapinya, untuk memecahkan masalah, menyelesaikan masalah tersebut dan untuk mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan pribadi. Studi kasus untuk penelitian ini dilakukan langsung di *Coffee Shop* di Kota Semarang. Penelitian ini adalah jenis kuantitatif Karena data penelitian berupa angka, metode kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis dengan menggunakan data statistik. Teknik Analisis yang digunakan adalah Analisis deskriptif untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah dikumpul apa adanya dan tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan untuk umum.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah keseluruhan yang terdiri dari subjek/objek yang akan diteliti untuk mencari kesimpulan dengan karakteristik yang berbeda-beda. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan coffe shop di Kota Semarang. Sugiyono (2012) menyatakan sampel merupakan karakteristik sebagian kecil yang mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai coffee shop di Kota Semarang yang memiliki karakteristik sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti dan dapat dijadikan responden. Jumlah perwakilan sampel menurut Hair *et al.* (1995) dalam Kiswati (2010) bergantung pada jumlah indikator dikali 5-10. Jumlah sampel pada penelitian kali ini adalah 110 responden.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y), variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompensasi, Displin Kerja dan Motivasi dimana Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan. Definisi Operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut : 1. Kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Widodo 2015); 2. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam perusahaan (Riyanto 2016); 3. Motivasi Kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar mahluk individu untuk memulai dan menentukan, bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan (Parimitia, 2018); 4. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya (Wibowo, 2011).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan penelitian ini adalah Data primer berasal dari angket penelitian yang dibagikan kepada responden. Peneliti membagikan angket kepada responden yang sudah ditentukan jumlah sampelnya yaitu karyawan Cooffe Shop di Kota Semarang. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber, diantaranya Artikel jurnal yang digunakan sebagai referensi dan Sumber lain yang digunakan dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Cara atau teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan Kajian literatur, interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir mereka yang diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 64 orang (58%) dan sisanya 46 orang (42%) adalah laki-laki. Berdasarkan usia responden pada penelitian mayoritas berusia 21 tahun keatas berjumlah 82 orang (75%) dan sisanya berusia 20 tahun kebawah sebanyak 28 orang (25%). Responden pada penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan akhir SMK berjumlah 71 orang (65%) dan terbesar kedua pada tingkat Pendidikan terakhir SMA berjumlah 27 orang (24%), sedangkan tingkat pendidikan paling sedikit yaitu pada S1 sebanyak 12 orang (11%).

Uji Validitas dan Realibilitas

Dalam uji validitas untuk mengetahui item pertanyaan itu valid apabila r hitung $>$ r tabel. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, dilakukan uji signifikansi 0,05, artinya suatu item pertanyaan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Penelitian ini hasil uji validitas dan realibilitas pertanyaan layak untuk digunakan

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji normalitas untuk memeriksa apakah variabel independen dan dependen dari model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dibawah taraf signifikansi 0,05 maka data tersebut tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai Kolmogorof-smirnov. Dilihat dari hasil pengolahan diketahui bahwa nilai Asymp Sig. untuk unstandardized residual pada penelitian ini adalah $0,970 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini berdistribusi normal

UJI REGERESI ANALISIS LINEAR BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistic dimana penelitian ini dirancang untuk meneiliti variabel-variabel yang saling mempengaruhi antara variabel dependent dan variabel independent, hasil analisis linier berganda dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.644	.950		1.730	.087
	Kompensasi	-.479	.101	-.284	-4.747	.000
	Disiplin Kerja	1.545	.102	.715	15.199	.000
	Motivasi	.875	.117	.534	7.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, diperoleh hasil persamaan regresi:

$$Y = 1.644 - .479 X_1 + 1.545 X_2 + 0,875 X_3$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T(Parsial)

Untuk mengetahui uji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilihat pada nilai signifikan dan nilai t hitung dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau t Hitung > t Tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau t Hitung < t Tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.644	.950		1.730	.087
	Kompensasi	-.479	.101	-.284	-4.747	.000
	Disiplin Kerja	1.545	.102	.715	15.199	.000
	Motivasi	.875	.117	.534	7.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Keterangan persamaan regresi:

- 1) Nilai konstanta sebesar +1.644; artinya, apabila variable kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3) adalah konstanta maka kinerja karyawan (Y) adalah positif sebesar 1.644.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X1) adalah sebesar - 0.479; artinya, kompensasi yang semakin baik, belum tentu akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.479 (Y) karena nilai koefisien regresi (pengaruh) yang negatif. Berdasarkan tabel *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0.000. Artinya, p-value kompensasi lebih kecil (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja (X2) adalah sebesar 1.545. Artinya disiplin kerja yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.545 (Y) karena nilai koefisien regresi (pengaruh) yang

positif. Berdasarkan tabel *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.000. Artinya, p-value disiplin kerja lebih kecil ($<0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

- 4) Nilai koefisien regresi untuk motivasi (X3) adalah sebesar +0.875 artinya motivasi yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.875 (Y) karena nilai koefisien regresi (pengaruh) yang positif. Berdasarkan tabel *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel Motivasi (X3) sebesar 0.000. Artinya, p-value motivasi lebih kecil ($<0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Uji F (Simultan)

Hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1786.422	3	595.474	506.855	.000 ^a
	Residual	124.533	106	1.175		
	Total	1910.955	109			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tentang ANOVA^b diketahui bahwa nilai p-value F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Demikian juga, jika dilihat dari perbandingan F hitung dengan F Tabel diketahui bahwa F hitung (sebesar 506.855) lebih besar dari F tabel (2,70). Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) mempunyai hubungan yang linier (berpengaruh signifikan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.933	1.084

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa adjusted R square sebesar 0,933 yang artinya variable independent dapat mempengaruhi variable dependen sebesar 93,3 % dan sisanya 6,7 % dipengaruhi oleh variable lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bahwa Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh negatif signifikan, Nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X1) adalah sebesar - 0.479; artinya, kompensasi yang semakin baik, belum tentu akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.479 (Y) karena nilai koefisien regresi (pengaruh) yang negatif, Berdasarkan tabel *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0.000

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja (X2) adalah sebesar 1.545. Artinya disiplin kerja yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.545 (Y) karena nilai koefisien regresi (pengaruh) yang positif. Berdasarkan tabel *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.000.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Nilai koefisien regresi motivasi (X3) sebesar ,875 Berdasarkan tabel *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel Motivasi (X3) sebesar 0.000. Artinya, p-value motivasi lebih kecil (<0,05).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja karyawan *Coffee shop di kota Semarang*, dengan nilai P-value variabel kompensasi sebesar 0,000 (<0,05) sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Coffee shop di kota Semarang*, karena P-value variabel disiplin kerja sebesar 0,000 (<0,05) sehingga hipotesis kedua yang diajukan diterima.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan *Coffee shop di kota Semarang*, karena P-value variabel motivasi sebesar 0,000 (<0,05) sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima.
4. Terdapat pengaruh positif kompensasi, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan *Coffee shop di kota Semarang*, karena P-value variabel independen sebesar 0,000 (<0,05) sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

SARAN

1. Saran berdasarkan hasil penelitian

Variabel kinerja karyawan sebesar 6,7% masih diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, sehingga penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel lainnya seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya

organisasi. Penambahan variable tersebut diharap dapat mencakup semua variable yang dapat memengaruhi kinerja sehingga dapat lebih meningkatkan koefisien determinasi.

2. Saran bagi perusahaan

Saran bagi perusahaan berdasarkan hasil regresi linear: perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan upaya untuk meningkatkan kompensasi (-0.479), disiplin kerja (1.545), dan motivasi (0,875), agar lebih meningkatkan kinerja para karyawan untuk menjadi lebih produktif bagi perusahaan.

3. Saran penelitian mendatang

Dalam rangka menyempurnakan hasil penelitian ini, sebaiknya objek diperluas lebih dari satu tempat atau perusahaan lain, sehingga mencerminkan kondisi secara keseluruhan. Demikian juga, hasil yang didapat bisa dibandingkan antara objek yang satu dengan objek yang lain. Terlebih jika penelitian berikutnya diperbanyak variabel lain yang relevan, subyek serta kuesioner juga diperbanyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Cuci Cahyati (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. Skripsi: Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. (Tidak diterbitkan).
- Ghozali, Imam (2016), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). E-Journal Equilibrium Manajemen. Volume 2, Nomor 3, Tahun 2017.
- Nelizulfa (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
- Tedi Pitri. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). Jurnal Ekonomedia : E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* Volume 2, No. 2, July 2012, 215 – 228.