

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN D’COFFEE CUP SURABAYA

Suca Rani Annisa¹⁾, Sumiati²⁾
 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Correspondence		
Email: sucarani20@gmail.com		No. Telp:
Submitted: 13 Juli 2024	Accepted: 19 Juli 2024	Published: 20 Juli 2024

ABSTRACT

Analisis berikut berfokus untuk mengidentifikasi kontribusi kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan D’Coffee Cup Surabaya. Kajian terkait mengaplikasikan teknik kuantitatif memakai metode regresi berganda untuk mengukur data yang dikumpulkan dari 52 responden karyawan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,510 atau 51,0% yang berarti ada pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan D’Coffee Cup Surabaya, sedangkan sisanya adalah 0,490 atau 49,0% terpengaruh oleh variabel lain yang tidak dianalisis. Maka diperoleh H1 = nilai thitung yaitu 2,455 yang berarti nilai thitung 2,455 > ttabel. maka dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,018 < 0,05. Maka diperoleh nilai H2 = Nilai t statistik adalah 6,452 yang menunjukkan nilai thitung 6,452 > ttabel 1,677. maka dilihat dari nilai signifikansi yang terukur sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan H3 = Nilai t yang dihasilkan adalah sebesar 2,872 > t tabel 1,677. maka dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh mencapai 0,006 < 0,05. Pada pengujian uji F diperoleh F hitung 48 yaitu 2,798. Nilai F tabel sebesar 18,703 > F hitung 2,798 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebagai hasilnya, variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan D’Coffee Cup Surabaya.

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

Pendahuluan

Di tengah situasi kompetisi yang terjadi, perusahaan tidak hanya wajib mengandalkan taktis bisnis yang solid, tetapi juga harus mengatur agar karyawan para individu berkontribusi secara maksimal. Perusahaan yang mampu bertahan dan berkembang dalam perusahaan yang beroperasi di pasar dengan tingkat persaingan tinggi merupakan organisasi yang tidak hanya memiliki rencana dan strategi bisnis yang baik, tetapi juga mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka. Untuk mencapai hal ini, manajemen perlu berfokus pada peningkatan kinerja karyawan melalui berbagai upaya. Pertama, pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting. Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi mereka agar tetap relevan dan produktif dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang. Pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan memahami tugas mereka dengan lebih baik dan menjalankan pekerjaan dengan lebih efisien.

Tabel 1. Absensi Karyawan D'CoffeeCup Surabaya Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase %
2020	60	238	19	95,22%
2021	60	238	22	94,46%
2022	60	238	29	92,69%
2023	60	238	24	93,95%

Sumber : D'CoffeeCup Surabaya (2023)

Tabel yang terlampir memperlihatkan bahwa persentase absensi karyawan paling rendah pada tahun 2022 sebesar 92,69% dalam rentang waktu 238 hari kerja yang mencakup 1 tahun. Pada tahun 2020 persentase absensi karyawan paling tinggi sebesar 95,22% Hal ini dapat dijelaskan, bahwa karyawan yang tidak hadir akan menyebabkan rekan atau anggota lainnya terganggu dan mau tidak mau merangkap pekerjaan untuk menggantikan karyawan yang tidak hadir. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, Jika evaluasi tidak dilakukan, hal ini dapat mengakibatkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, yang dapat menghambat serta menurunkan pencapaian badan usaha tersebut.

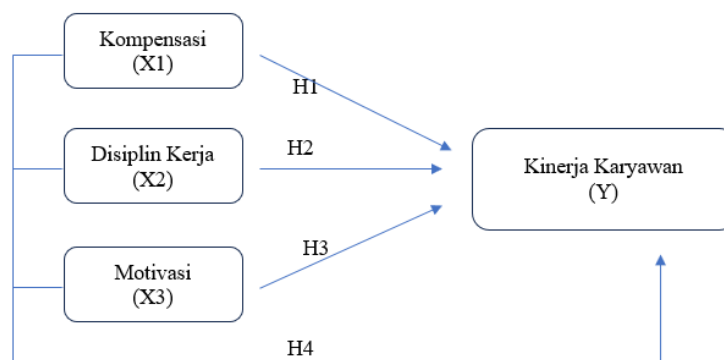
Kompensasi adalah imbalan atau penggantian yang diperuntukkan bagi individu sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan atau sebagai bentuk penggantian atas kerugian atau kerusakan yang dialami. Menurut Masram dan Mu'ah (2015:130) Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Sementara Sugiarti (2020) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Anshory dan Indrasari (2018:232) menjelaskan terdapat 7 indikator kompensasi meliputi : Pendapatan tetap, Upah kerja, Penghargaan jasa, Imbalan ekstra, Imbalan hasil, insentif serta Tunjangan.

Disiplin kerja merujuk pada tingkat kedisiplinan dan kesetiaan karyawan pada aturan, kebijakan, prosedur, juga standar di terapkan di lingkungan kerja. Ini melibatkan kesediaan dan kemampuan karyawan untuk mematuhi jadwal kerja, melaksanakan tugas dengan tepat waktu, serta memelihara perilaku agar sesuai dengan pedoman Perusahaan. Tsauri (2013:127) memaparkan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang mendukung seseorang untuk secara objektif mempertahankan dan mencapai tujuan organisasi, melalui kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Kemudian Adinda dkk (2023) menggambarkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Arif dkk (2020) memaparkan terdapat 7 indikator untuk mengukur disiplin kerja meliputi : Menghadiri pekerjaan tepat waktu, memprioritaskan tingkat kehadiran, mengikuti ketentuan jam kerja, dan memastikan penggunaan waktu kerja secara efektif dan efisien. Menunjukkan keterampilan yang diperlukan dalam bidang tugasnya, semangat profesional yang tinggi, serta sikap baik yang kreatif dan inovatif.

Motivasi merujuk kepada dorongan dari dalam yang memotivasi individu untuk bertindak atau mencapai tujuan spesifik. Ini melibatkan keinginan, minat, atau kebutuhan individu yang mendorong mereka untuk berperilaku secara tertentu. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan fisik, emosional, sosial, atau pencapaian. Menurut Ansory dan Indrasari (2019:259) Motivasi adalah berbagai elemen yang menciptakan dorongan, dan motivasi kerja merupakan peningkat semangat yang menghasilkan dorongan untuk mencapai tujuan. Kemudian menurut Sadat dkk (2020) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tingkat motivasi. Menurut Laksono dan Wilasittha (2021) menyatakan

bahwa indikator motivasi meliputi : Rasa dorongan untuk mencapai tujuan, semangat dalam bekerja, kreativitas dan inisiatif karyawan, serta tanggung jawab yang tinggi.

Kinerja Karyawan merujuk kepada ukuran atau penilaian atas seberapa efektif dan efisien seorang karyawan mengimplementasikan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Masram dan Mu'ah (2015:116) Kinerja menggambarkan hasil keseluruhan dari seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, sesuai dengan standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati. Menurut Yulandri dan Onsardi (2020) memaparkan bahwa Kompensasi serta disiplin kerja memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Indrasari (2017:55-56) terdapat 3 indikator untuk mengukur kinerja karyawan meliputi : Kualitas hasil kerja, efektivitas produktivitas, dan dedikasi terhadap tanggung jawab.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan D'coffee Cup Surabaya
H2 : Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan D'coffee Cup Surabaya
H3 : Motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan D'coffee Cup Surabaya
H4 : Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan D'coffee Cup Surabaya

Metode Penelitian

Dalam analisis ini, Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan memanfaatkan data primer, di mana peneliti menyebarkan kuesioner kepada para responden. Proses pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode probability sampling, terutama sistem purposive sampling. Menurut Sugiyono (2023:133), purposive sampling merupakan prosedur pemilihan sampel dengan kriteria terpilih. Oleh karena itu, desain penelitian menjadi landasan penting untuk menjamin keberhasilan dan kevalidan penelitian ilmiah karena desain tersebut menyediakan kerangka kerja yang terstruktur untuk merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seleksi khusus untuk memilih sampel dari populasi yang memenuhi persyaratan tertentu. Jika jumlah populasi 60, maka menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sumber : Sugiyono (2023:137)

Keterangan :

n = Jumlah sampel diperlukan untuk analisis

N = Total populasi

Moe = Margin of Error Max, dengan toleransi kesalahan sampel 5%.

Dengan menggunakan margin kesalahan maksimum sebesar 5%, jumlah sampel minimum yang diperlukan dapat diestimasi dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + (N)^2} = \frac{60}{1 + 60(0,05)^2} = \frac{60}{1,15} = 52$$

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa jumlah sampel minimum yang perlu dipenuhi adalah 52 responden.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1,1	0,822	0,273	Valid
	X1,2	0,807	0,273	Valid
	X1,3	0,643	0,273	Valid
	X1,4	0,653	0,273	Valid
	X1,5	0,761	0,273	Valid
	X1,6	0,827	0,273	Valid
	X1,7	0,843	0,273	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2,1	0,909	0,273	Valid
	X2,2	0,917	0,273	Valid
	X2,3	0,887	0,273	Valid
	X2,4	0,906	0,273	Valid
	X2,5	0,922	0,273	Valid
	X2,6	0,884	0,273	Valid
	X2,7	0,319	0,273	Valid
Motivasi (X3)	X3,1	0,777	0,273	Valid
	X3,2	0,857	0,273	Valid
	X3,3	0,811	0,273	Valid
	X3,4	0,620	0,273	Valid
	X3,5	0,761	0,273	Valid
	X3,6	0,828	0,273	Valid
	X3,7	0,862	0,273	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1,1	0,338	0,273	Valid
	Y1,2	0,889	0,273	Valid
	Y1,3	0,867	0,273	Valid
	Y1,4	0,780	0,273	Valid
	Y1,5	0,826	0,273	Valid



	Y1,6	0,915	0,273	Valid
	Y1,7	0,416	0,273	Valid

Dari tabel 2 dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel bebas serta terikat dinyatakan valid. Selanjutnya untuk indikator yang terdiri dari Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan D’Coffee Cup Surabaya sebanyak 28 indikator indikator variabel di buktikan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,759	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,924	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, dikonfirmasi bahwa pengujian reliabilitas pada variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan D’Coffee Cup Surabaya menunjukkan hasil yang reliabel. Ini dapat dibuktikan dengan skor Cronbach's Alpha yang melebihi 0,6, menegaskan bahwa setiap item pada indikator tersebut dianggap reliabel.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48426746
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.077
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari tabel 4,hasil uji normalitas melalui metode one sampel Kolmogorov-Smirnov (KS) memperlihatkan bahwa hasil data dikategorikan sebagai normal karena nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dapat dianggap berkualifikasi distribusi normal.



Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.488	4.225		1.062	.293		
Kompensasi	.241	.098	.242	2.455	.018	.989	1.012
Disiplin Kerja	.408	.063	.636	6.452	.000	.989	1.011
Motivasi	.248	.086	.282	2.872	.006	.994	1.006

Berdasarkan tabel 5 di jelaskan bahwa variabel kompensasi tidak terbentuk multikolinieritas karena nilai tolerance di dapatkan sebesar $0,989 > 0,10$ serta VIF sebesar $1,012 < 10,00$. Kemudian variabel disiplin kerja juga tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance di dapatkan sebesar $0,989 > 0,10$ serta VIF sejumlah $1,011 < 10,00$. Sementara pada variabel motivasi juga tidak tercipta multikolinieritas karena nilai tolerance di dapatkan bernilai $0,994 > 0,10$ serta VIF sebesar $1,006 < 10,00$.

Tabel 6. Hasil Uji Rgeresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.488	4.225		1.062	.293
Kompensasi	.241	.098	.242	2.455	.018
Disiplin Kerja	.408	.063	.636	6.452	.000
Motivasi	.248	.086	.282	2.872	.006

Nilai a sebesar 4,488 merupakan nilai konstanta maupun keadaan pada variabel kepuasan konsumen yang dipengaruhi variabel lain yaitu : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan D'Coffee Cup Surabaya. besar nilai Kinerja karyawan sebesar 4,488. Nilai Koefisien pada regresi Kompensasi (b1) dalam jumlah 0,241 atau 24,1% di jelaskan bahwa memiliki hubungan positif pada Komepensasi terhadap kinerja karyawan D'Coffee Cup Surabaya. Kemudian Nilai Koefisien pada regresi disiplin kerja (b2) sebesar 0.408 atau 40,8% di jelaskan bahwa memiliki hubungan positif pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan D'Coffee Cup Surabaya. Sementara Nilai Koefisien pada regresi Motivasi (b3) sebesar 0,248 atau 24,8% di jelaskan bahwa memiliki hubungan positif pada motivasi terhadap kinerja karyawan D'Coffee Cup Surabaya.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.510	2.56072

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

Tabel yang terlampir menampilkan nilai Adjusted R Square sebesar mencapai 0,510 atau sebesar 51,0% yang artinya pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan D'Coffee Cup Surabaya Sedangkan sisanya sebesar 0,490 atau 49,0% berkaitan dengan variabel yang tidak terlibat dalam penelitian

Uji Parsial (Uji-t)

H1 = t_{hitung} di dapatkan yaitu 2,455 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,455 > 1,677 t_{tabel} . kemudian dapat dilihat dari nilai signifikan di dapatkan sejumlah 0,018 < 0,05 . Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Kemudian H2 = t_{hitung} di dapatkan yaitu 6,452 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6,452 > 1,677 t_{tabel} . kemudian dapat dilihat dari nilai signifikan di dapatkan angka 0,000 < 0,05 . Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Sementara H3 = t_{hitung} di dapatkan yaitu 2,872 > 1,677 t_{tabel} . kemudian dapat dilihat dari nilai signifikan di dapatkan bernilai 0,006 < 0,05 . Dapat tarik keputusan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.922	3	122.641	18.703	.000 ^b
	Residual	314.751	48	6.557		
	Total	682.673	51			

Dari tabel diatas dapat dijelaskan yaitu $df = n-k-1$ ($52-3-1$) = 48 F_{hitung} dari 48 yaitu sebesar 2,798 Nilai F_{tabel} 18,703 > 2,798 F_{hitung} pada nilai signifikansi dalam jumlah 0,000. Oleh karena itu, variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan D'Coffee Cup Surabaya

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Coffee Cup Surabaya.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Coffee Cup Surabaya.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Coffee Cup Surabaya.
4. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di D'Coffee Cup Surabaya.

Mengacu pada kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang bisa diberikan:

1. Manajemen D'Coffee Cup Surabaya di sarankan melakukan audit reguler terhadap sistem kompensasi untuk memastikan bahwa itu tetap kompetitif di pasar dan sesuai dengan kontribusi karyawan.
2. Manajemen D'Coffee Cup Surabaya di sarankan melakukan memperkuat kebijakan disiplin kerja dengan memberikan pelatihan kepada manajer dan supervisor dalam penerapan yang konsisten dan adil.
3. Manajemen D'Coffee Cup Surabaya di sarankan melakukan memperkuat inisiatif motivasi yang berkelanjutan seperti program pengakuan karyawan, kegiatan tim, dan kesempatan pengembangan karir.
4. Manajemen D'Coffee Cup Surabaya di sarankan melakukan Program penghargaan yang terstruktur dan sistematis untuk mengakui pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Dr. Sumiati, MM, sebagai pembimbing saya, yang telah memberikan banyak arahan, bimbingan, serta pengetahuan dan wawasan yang sangat berharga bagi saya. Saya sangat menghargai waktu yang beliau luangkan untuk membimbing, mengoreksi, dan memberikan saran selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.

Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Ansory, Al F, & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Press.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.