

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dyriana Bakery & Café Kota Semarang

Tasyarani Putri Wigdyaningsih^{1✉}, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra²

^{1,2} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis dampak disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dyriana Bakery & Cafe dipilih sebagai tempat untuk melakukan survei. Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif. Sampling non-probabilitas digunakan dalam metode sampling ini. Masing-masing dari 105 responden mengisi kuesioner untuk tujuan pengumpulan data. IBM SPSS Statistics akan digunakan sebagai alat analisis. Hasil dari perhitungan yang telah di hitung menggunakan SPSS adalah bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Dyriana Bakery & Cafe Semarang tampil lebih baik ketika mereka disiplin dan termotivasi di tempat kerja serta dengan adanya kompensasi akan membuat perusahaan lebih menyadari bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan

Copyright (c) 2023 Tasyarani Putri Wigdyaningsih

✉ Corresponding author :

Email Address : 211201905532@mhs.dinus.ac.id

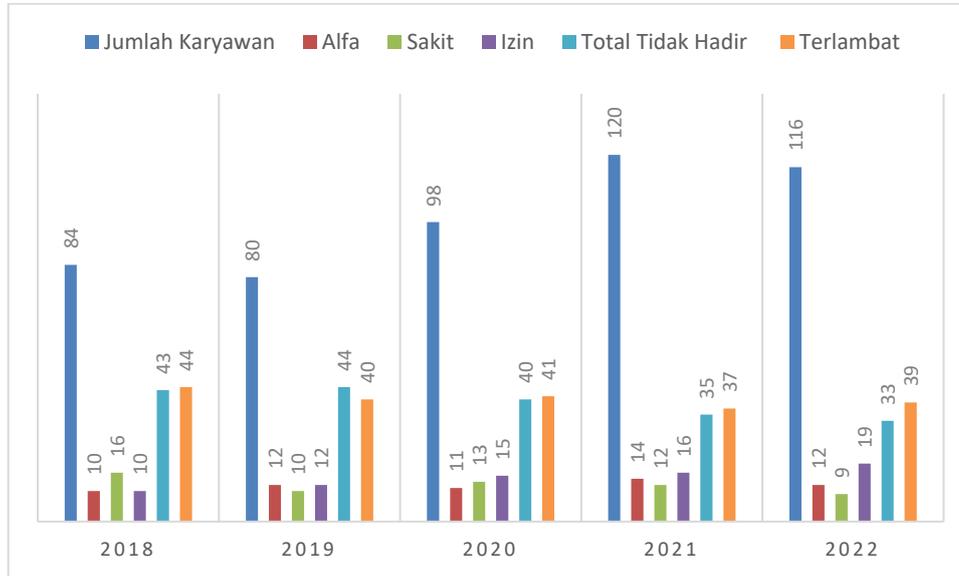
PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan generasi yang dominan menempuh pendidikan tinggi di era ini. Hal ini menjadi suatu tantangan baru bagi institusi pendidikan tinggi bagaimana mempersiapkan generasi ini dalam bekerja di era industri 4.0 (Riyanto et al., 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari sumber daya yang mencakup semua orang dan terlibat dalam kegiatan tersebut (Hamali, 2016:2). Orang-orang aktif dan mendominasi semua organisasi. Perusahaan terbaik sulit dicapai tanpa adanya dari kerja keras karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pernyataan ini menunjukkan pentingnya karyawan dan perusahaan.

Menurut (Wahyu et al., 2021) kinerja yaitu pencapaian kerja dan perilaku yang dicapai dengan pemenuhan tugas serta tanggung jawab yang dipersembahkan untuk jangka waktu yang tertentu. Sehingga ada faktor-faktor yang menguasai kinerja yakni kepribadian, motivasi kerja, pengetahuan, agenda kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, kemampuan dan keahlian. Dalam organisasi yang dibutuhkan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi.

Kinerja karyawan pada Dyriana Bakery & Café belum bisa untuk mencukupi kriteria yang diinginkan. Terdapat karyawan-karyawan yang masih belum bisa disiplin serupa dengan datang tidak tepat waktu, kurangnya menaati prosedur ataupun aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, ada

beberapa karyawan yang terlambat untuk bekerja kembali setelah istirahat selesai. Untuk menyadari keadaan tersebut atau kecurangan, maka belum disediakan sanksi yang tegas. Berlandaskan realita yang sudah dijelaskan diatas, bersama ini rekapan data kehadiran melalui paparan berikut ini :
Tabel 1 Grafik Ketidakhadiran Karyawan Dyriana Bakery & Cafe



Sumber: Data Kehadiran Dyriana Bakery & Café Tahun 2023

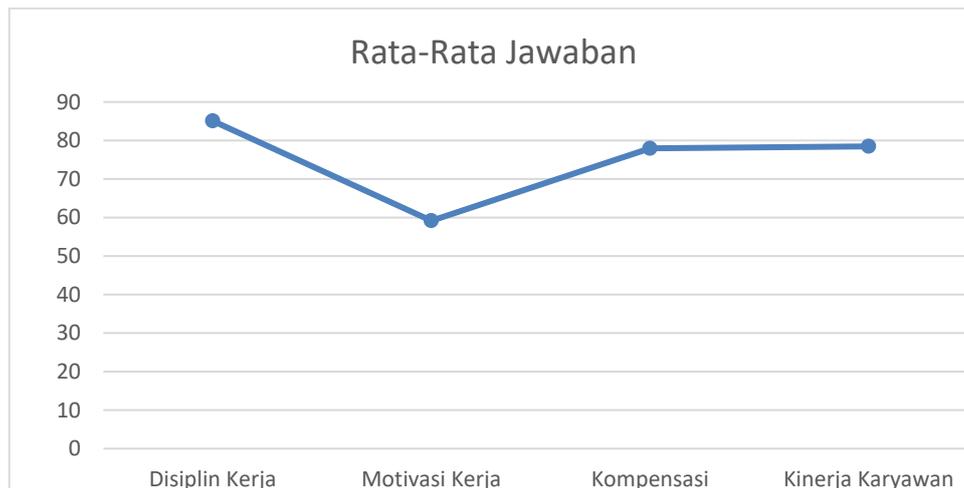
Dari pernyataan tabel 1 dapat terlihat secara jelas bahwa telah terjadi naik turun pada kasus ketidakhadiran yang ada pada variabel disiplin kerja di Dyriana Bakery & Café pada awal tahun 2018 hingga tahun 2022. Pada tahun 2018 total karyawan sebanyak 84 karyawan sehingga yang terlihat tidak hadir ada 36 karyawan dengan rincian 10 karyawan alpha, 16 karyawan sakit, 10 karyawan izin dengan total persentase ketidakhadiran mencapai 43% dan keterlambatan mencapai 44%. Pada tahun 2019 terjadi penurunan total karyawan yaitu menjadi 80 karyawan. Namun di dalam grafik tersebut karyawan yang tidak hadir total 34 dengan rincian 12 karyawan alpha, 10 karyawan sakit, 12 karyawan izin dengan total persentase ketidakhadiran mencapai 44% dan keterlambatan mencapai 40%. Pada tahun 2018 ke tahun 2019 terjadi penurunan hanya berkisar 0,4% yang artinya karyawan pada tahun 2019 menyadari bahwa kedisiplinan itu penting bagi diri sendiri dan perusahaan.

Namun masih terjadi peningkatan yang cukup drastis pada tahun 2020 dengan total karyawan yang bekerja di Dyriana Bakery & Café sebanyak 98 karyawan sehingga karyawan yang tidak hadir bertotalkan 39 dengan rincian 11 karyawan alfa, 13 karyawan sakit, 15 karyawan izin dengan total persentase ketidakhadiran mencapai 40% dan keterlambatan 41%. Pada tahun 2021 dengan total karyawan yang bekerja di Dyriana Bakery & Café sebanyak 120 karyawan sehingga karyawan yang tidak hadir bertotalkan 42 dengan rincian 14 karyawan alfa, 12 karyawan sakit, 16 karyawan izin dengan total persentase ketidakhadiran mencapai 35% dan keterlambatan 37%.

Pada tahun 2022 dengan total karyawan yang bekerja di Dyriana Bakery & Café sebanyak 116 karyawan sehingga karyawan yang tidak hadir bertotalkan 40 dengan rincian 12 karyawan alfa, 9 karyawan sakit, 19 karyawan izin dengan total persentase ketidakhadiran mencapai 33% dan keterlambatan 39%. Hal ini disebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan untuk bisa datang tepat waktu dan mengurangi keterlambatan sehingga Dyriana Bakery & Café bisa bertindak lebih tegas untuk karyawan yang tidak memiliki izin atau alpha dan bisa memberikan tindakan yang membuat karyawan dapat mengetahui jika kedisiplinan itu penting bagi perusahaan. Sehingga hal ini dibuktikan dengan menggunakan data hasil pra survey tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kepada 20 karyawan yang bekerja di Dyriana Bakery & Café Kota Semarang.

Tabel 2. Hasil Pra Survey tentang

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan



Sumber: Data diolah, 2023

Disiplin kerja merupakan suatu instruksi atau peraturan yang diterbitkan oleh pengurus suatu lembaga, sehingga kelompok lembaga tercantum menaati peraturan yang valid, kemudian menempuh jalan untuk serangkaian sikap yang timbul dan dibuat yang membuktikan taksiran nilai ketaatan dan ketertiban (Bayunasty, n.d.). Suatu peringatan tidak dapat ditegakkan jika sifat peringatan itu semata-mata didasarkan pada rasa takut (Daryanto & Suryanto Bambang, 2022). Ada tata tertib dan aturan yang harus diikuti.

Pada grafik diatas, bisa dilihat bahwa tidak semua karyawan dapat menjalankan kedisiplinan pada diri sendiri maupun pada perusahaan dengan baik. Karyawan dengan kategori paling banyak menjawab dengan total rata-rata persentase 87,33%. Yang artinya karyawan tersebut dapat kembali ketika waktu untuk beristirahat telah selesai. Sehingga karyawan yang dapat kembali tepat waktu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. Namun berbeda dengan yang menjawab "tidak". Hal ini disebabkan karena waktu istirahat yang diberikan oleh Dyriana Bakery & Café cukup sedikit yaitu 15 menit saja, dan istirahat tersebut rupanya bergantian dengan karyawan yang lainnya. Sedangkan untuk yang paling tinggi dengan pernyataan saya selalu mentaati prosedur maupun aturan kerja dan peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan yaitu 104 orang. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan Dyriana Bakery & Café yang sudah taat untuk mentaati prosedur atau aturan yang di tetapkan oleh perusahaan, yang mana salah satu aturan tersebut yaitu dilarang membawa handphone saat sedang bekerja dan handphone di letakkan di dalam loker selama bekerja, sehingga handphone digunakan hanya pada saat istirahat.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi. Motivasi juga didefinisikan sebagai kekuatan hidup yang memandu dan mengendalikan perilaku manusia. (Trisna & Guridno, 2021) Motivasi mengklaim sebagai apa yang mendorong orang untuk bersemangat dengan pekerjaan mereka, sehingga membantu mereka untuk bekerja sama, berkompromi dengan baik, dan puas melalui pekerjaan mereka.

Dilihat bahwa tidak semua karyawan dapat menjalankan motivasi dengan cukup baik. Karyawan yang paling minimal memilih motivasi dengan total rata-rata persentase 59,8% tertantang untuk melakukan tantangan yang diberikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya pemberian tantangan tersebut akan melatih skill dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bukan di bidangnya. Karyawan yang kurang kurang menyukai tantangan, karena baginya tantangan adalah sesuatu yang membuat karyawan itu takut dan gugup untuk melakukan pekerjaan yang bukan di bidangnya. Padahal dengan adanya tantangan tersebut, dapat mengasah kemampuan serta skill yang memang para karyawan tidak miliki.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk pemulangan (return) keuangan dan subsidi yang didapatkan karyawan menjadi paruhan dari hubungan kepegawaian. (Akbar et al., 2021). Bisa dilihat bahwa tidak semua perusahaan dapat menjalankan kompensasi dengan cukup baik. Karyawan dengan kategori menjawab "ya" rata-rata memiliki persentase 74,67% bonus yang diberikan oleh perusahaan atas waktu lembur karyawan tergolong cukup. Karena dengan adanya pemberian bonus atas kerja lembur nya, karyawan merasa apa yang dikerjakan lebih bermakna dan dihargai. Karyawan yang kurang puas dengan

bonus yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan yang merasa kurang dengan bonus tersebut memilih untuk bekerja secara malas, acuh kepada perihal yang lainnya.

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi menempatkan dampak yang besar mengenai kinerja karyawan. Ada berbagai pernyataan berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai kedisiplinan kerja karyawan dan motivasi kerja. Hasil penelitian sebelumnya mengatakan perbedaan dari penelitian sebelumnya dan dirangkum dalam Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Sales Promotion Girl* PT Kaenka Intikreasi) (Oktania Sari, 2022) dengan hasil Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin dalam mengkombinasikan kinerja karyawan berdampak positif; Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gala Karya Gresik (Galih Gifahri Rizki & Amalina Rizqi, 2022) dengan hasil Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan dalam mengkombinasikan kinerja karyawan berdampak positif; Analisis Gaji Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aba Kediri (Suprpto & Soedjoko, 2021) dengan hasil Motivasi dan Disiplin kerja dalam mengkombinasikan kinerja karyawan berdampak positif; Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Resto Converso Semarang) (Rahayu & Hasan, 2022) dengan hasil Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam mengkombinasikan kinerja karyawan tidak berdampak positif.

Menurut temuan terdahulu, membuktikan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berdampak relevan terhadap kinerja karyawan sehingga dari kesimpulan penelitian tersebut membuktikan kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara relevan pada kinerja pegawai. Hal ini menciptakan kesenjangan penelitian antara hasil penelitian sebelumnya yang berbeda. Maka dari itu penting untuk memperhitungkan hasil penelitian ini dan bukti yang menunjukkan bagaimana disiplin, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Ini untuk gap kesenjangan penelitian yang jelas di Toko Roti Dyriana Bakery & Café. Tujuan melakukan penelitian ini yaitu : (1) Menjabarkan dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Roti Dyriana Bakery & Café, (2) Menjabarkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Roti Dyriana Bakery & Café, (3) Menjabarkan dampak disiplin kerja dan motivasi pada kinerja karyawan pada Toko Roti Dyriana Bakery & Cafe.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu instruksi atau peraturan yang diterbitkan oleh pengurus suatu lembaga, sehingga kelompok lembaga tercantum menaati peraturan yang valid, kemudian menempuh jalan untuk serangkaian sikap yang timbul dan dibuat yang membuktikan taksiran nilai ketaatan dan ketertiban (Bayunasty, n.d.). Ketika disiplin hanya didasarkan pada ketakutan, maka belum dapat dinyatakan bekerja secara efektif. Dalam arti yang paling dasar, disiplin merupakan hasil dari aturan yang harus diikuti dan disertai bekerja sama.

Terdapat sejumlah indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2017) yakni : (1) Taat kepada aturan waktu, (2) Taat kepada ketentuan perusahaan, (3) Taat kepada cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, (4) Taat kepada ketentuan lain yang ada di perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah ambisi yang timbul mulai dari dalam diri perseorangan guna sebagai berkembang hingga jadi lebih baik di dalam semua hal demi konsekuensi dari gagasan, dorongan, dan motivasi untuk melaksanakan aktivitas lewat ketekunan, kesenangan, dan ketelitian untuk mewujudkan capaian kerja yang bermutu tinggi (Arif et al., 2020). Terdapat sejumlah indikator yang bisa diaplikasikan menurut (George & Jones, 2005) yakni : (1) Perilaku karyawan, (2) Usaha karyawan, (3) Kegigihan karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu kesanggupan guna sebagai melakukan pekerjaan atau perintah yang didukung akan skill dan pemahaman pengetahuan dan didukung atas sikap kerja yang dipaksa karena pekerjaan tersebut (Amelia Sari et al., 2020). Kompensasi merupakan karakter sikap dan perbuatan, atau tekad dan kesanggupan diri yang hanya terlihat konstan jika bertemu di posisi dan lokasi kerja yang terwujud dari kerja sama antara karakter, konsep diri, motivasi sendiri, dan daya tampung pengetahuan

konseptual. Terdapat sejumlah indikator kompetensi menurut (Gee, 2021) yakni : (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas .

Kinerja Karyawan

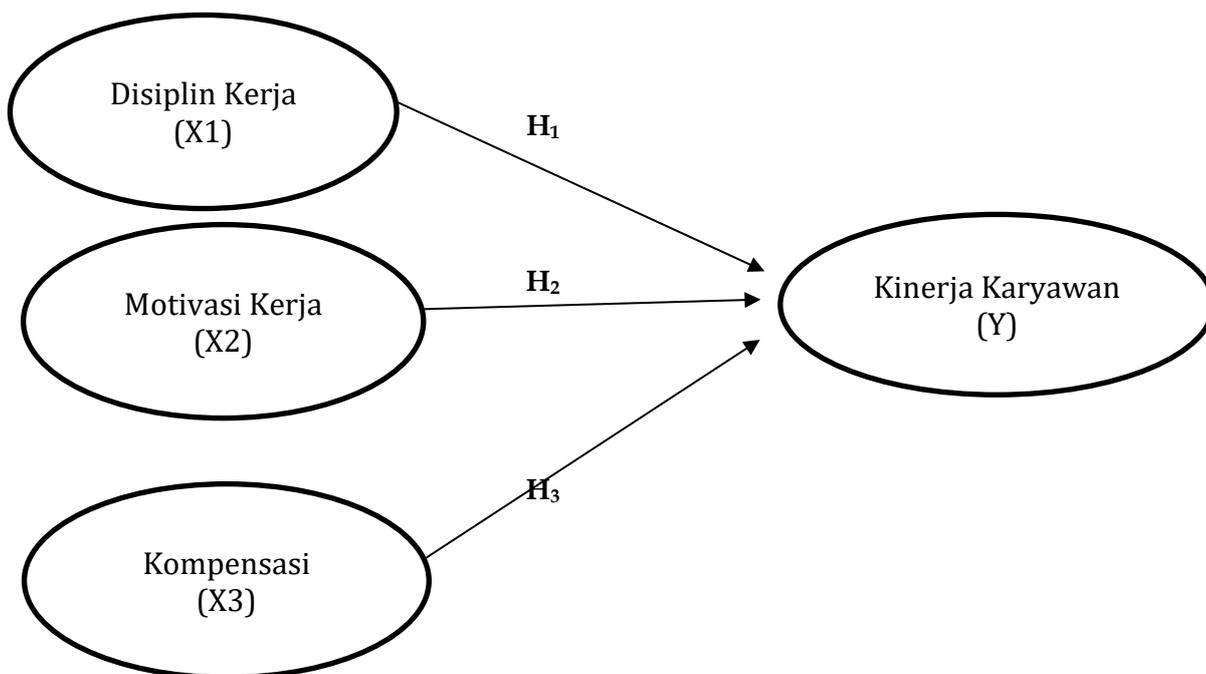
Kinerja yaitu pencapaian kerja dan perilaku yang dicapai dengan pemenuhan tugas serta tanggung jawab yang dipersembahkan untuk jangka waktu yang tertentu (Wahyu et al., 2021). Terdapat sejumlah indikator kinerja menurut (Arda, 2017) yakni: (1) Mutu kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Ketangguhan, (4) Sikap.

KERANGKA TEORI

Dari buku yang bertajuk MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) mengutarakan sesungguhnya disiplin kerja sangat radikal guna perkembangan organisasi dimanfaatkan yang paling penting guna memotivasi para karyawan sehingga bisa mendisiplinkan diri guna melangsungkan tanggung jawab meskipun perorangan ataupun berkelompok (Tsauri Sofyan, 2013). Disisi lain disiplin juga berhasil membimbing karyawan guna untuk patuh dan mematuhi peraturan, tata cara, ataupun program yang ada, maka dari itu bisa memberikan hasil kerja yang baik. Motivasi berawal dari bahasa latin *move* yang berarti desakan atau gerakan. Edwin B. Flippo mengatakan sesungguhnya motivasi adalah kemampuan untuk memotivasi karyawan dan organisasi supaya mau berhasil maka dari itu keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai secara bersamaan. Motivasi manajemen hanya untuk orang pada umumnya, khususnya bawahan. Motivasi adalah yang memprovokasi, mengungkapkan, dan membantu sikap manusia serta membuat kita ingin bekerja keras untuk sampai pada hasil yang terpilih.

Dari buku yang berjudul Strategi Manajemen Sumber Daya mengutarakan sesungguhnya disiplin adalah kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri dan menyederhanakan aturan yang mengatur kehidupan seseorang (Agustini Fauzia, 2019). Saat karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu dan konsisten, saat mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan benar, saat mereka mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dan saat mereka puas. Waktu menunaikan pekerjaan berkedudukan dan pada saat menggenggam kendali saat pekerjaan selesai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah kunci guna tercapainya tujuan perusahaan dan karyawannya. untuk dipengaruhi. Disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan berkenan menunaikan pekerjaannya dengan baik.

MODEL PENELITIAN



HIPOTESIS

Disiplin kerja yang patut menggambarkan tak terbatasnya rasa tanggung jawab perseorangan terhadap pekerjaan yang dipasrahkan kepadanya. Mengikuti hasil penelitian sebelumnya menurut (Arda, 2017); (Abrar Muslim et al., n.d.); dan (Arif et al., 2020) yang menerangkan sesungguhnya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah ambisi yang timbul mulai dari dalam diri perseorangan guna sebagai berkembang hingga jadi lebih baik di dalam semua hal demi konsekuensi dari gagasan, dorongan, dan motivasi untuk melaksanakan aktivitas lewat ketekunan, kesenangan, dan ketelitian untuk mewujudkan capaian kerja yang bermutu tinggi (Rantau & Agustriyana, n.d.). Mengikuti hasil penelitian sebelumnya menurut (Usman, 2022) yang menerangkan sesungguhnya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah suatu kesanggupan guna sebagai melaksanakan pekerjaan atau instruksi yang didukung karena keterampilan dan pengetahuan sehingga didukung akan perilaku kerja yang mengharuskan dikarenakan pekerjaan tersebut (Fatrin, 2019). Terlihat berbagai cara yang dapat dipakai oleh perusahaan guna sebagai usaha peningkatan kinerja dari karyawan, yakni melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan. Menurut (Fernanda & Sagoro, 2016) yang menerangkan sesungguhnya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

H₃ : Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PELAKSAAAN DAN METODE

Penelitian dilakukan di Dyriana Bakery & Café Di Kota Semarang dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang. Dyriana Bakery & Cafe merupakan toko roti yang mengkhususkan diri pada kue basah dan kue kering yang disajikan untuk santapan pada acara formal maupun informal.

Metode penelitian ini akan menerapkan metode pengumpulan kuesioner (Irma & Yusuf, 2020). Kuesioner merupakan sesuatu metode untuk menghasilkan data primer yang bersifat relevan dengan adanya objek penelitian dapat berbentuk adanya pertanyaan maupun pernyataan tertulis terhadap responden untuk menjawab.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif yang dipakai untuk jenis data survei ini. Data kuantitatif bisa juga disebut data kualitatif bernomor (Sugiyono, 2016) Data kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada tanggapan terhadap kuesioner kuantitatif. Informasi ini dikumpulkan dari sumber individu dan kelompok. Misalnya mengisi formulir. Sumber data untuk pertanyaan ini menggunakan data primer. Data yang diketahui terus menerus sejak sumber yang pernah diteliti, dikumpulkan dan belum pernah diamati disebut dengan data primer. Hal ini dilakukan langsung di tempat bukan melalui perantara (Sugiyono, 2016) Informasi diperoleh dari responden dengan kuesioner tentang disiplin kerja dan motivasi kerja pada Dyriana Bakery & Cafe.

Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan pandangan penelitian yang sah, maka peneliti akan melangsungkan teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Melalui Buku

Teknik ini dilaksanakan guna memberikan pengetahuan melalui cara meninjau buku-buku, membuka media yang sesuai melalui penelitian yang masih berlangsung.

2. Melalui Lapangan

Teknik ini dilaksanakan guna memberikan informasi melalui cara mengumpulkan data yaitu kuesioner yang berisikan pernyataan melalui tulisan yang nantinya akan di jawab oleh responden dengan menggunakan skala likert.

Ukuran yang sering dipakai di kuesioner, ialah ukuran yang terlalu umum dipakai dalam

peninjauan seperti peninjauan. Ukuran ini dinamai Rensis Likert, yang menerbitkan akun penggunaannya (Savitri et al., n.d.) mencatat bahwa ukuran Likert menimbang perilaku, pemikiran, pendapat, atau pengamatan atas isu-isu sosial. Semua alat adapun yang memakai ukuran Likert memiliki tingkat respon yang benar. Skala Likert memiliki lima jenis bobot yaitu:

Tabel 6
Ukuran Model Likert

Ukuran Nilai	Pembahasan	Pernyataan
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:93)

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, hasil dari kuesioner didapatkan dengan penyebaran kuisisioner secara offline dan menggunakan teknik purposive sampling (Sugiyono, 2016). Purposive sampling merupakan salah satu teknik sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan itu diharapkan dapat menjawab permasalahan pada penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan di 105 karyawan yang berada di Dyriana Bakery & Café Kota Semarang.

Analisis Data

Analisis ini berwatak deskriptif atau eksplanatif menggunakan tabel. Data digolongkan dan dianalisis menurut tanggapan terhadap kuesioner yang didapat mulai jawaban responden. Analisis ini mengatakan tentang apa keadaan sesungguhnya dari tiap-tiap variabel.

1. Uji Validitas

Menerangkan uji validitas yaitu persamaan data yang diberitahukan untuk peneliti melalui data yang diterima berlangsung pada subyek penelitian (Dhira et al., 2021). Uji validitas diaplikasikan guna sebagai memperkirakan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner lihai untuk mengeluarkan yang akan diperkirakan oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka hal itu dianggap valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Sesungguhnya uji reliabilitas adalah sepanjang hasil penghitungan melalui penggunaan objek yang sama dan hendak menghasilkan data yang sama (Dhira et al., 2021). Penghitungan sekadar sekali lalu hasil tersebut dibandingkan melalui pernyataan lainnya atau menghitung hubungan antar hasil pernyataan. Variabel akan dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,6$.

3. Uji Normalitas

Menjelaskan, uji normalitas diterapkan guna menentukan berdistribusi normal atau tidaknya pada kedua variable bebas dan terikat dalam model regresi (Umami R, n.d.). Hasil uji log akan berkurang jika variabel tidak terdistribusi dengan baik. Ketika nilai lebih dari 5% atau 0,05 data normal yang didistribusikan, One Sample Kolmogorov Smirnov dapat digunakan untuk memeriksa data normal. Pada hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov mendapatkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 data tidak berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Mengatakan bahwa, uji multikolinearitas berfungsi guna menentukan adakah hubungan antar variabel bebas dalam suatu model regresi (Umami R, n.d.). Dampak multikolinearitas ini menghasilkan sejumlah besar variasi dalam sampel. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linear. Variance inflation coefiesien (VIF) dan nilai error pada model regresi dapat mengidentifikasi adakah multikolinearitas. Toleransi adalah variable bebas yang mandiri dan tidak

dapat dijelaskan oleh variabel lain. Karena $VIF = 1/\text{toleransi}$ dan memiliki kolinearitas yang tinggi, nilai toleransi rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10 digunakan sebagai nilai threshold.

5. Uji Analisis Regresi Berganda

Pengukuran hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat dilakukan melalui analisis regresi. Dapat dikatakan sebagai regresi linear sederhana apabila hanya ada satu variabel yang terikat (Rosalinda et al., 2023). Sebaliknya, regresi linier berganda diperlukan ketika ada beberapa variabel bebas atau terikat. Model regresi linear ganda dapat diartikan sebagai suatu model yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Kita dapat belajar tentang arah dan pengaruh variabel bebas dan terikat melalui analisis multivariat.

6. Uji F

Berguna menilai kepastian model regresi berganda guna menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Bila di definisikan jika model regresi linier berganda yang dipakai dalam riset tersebut layak dan tidak layak. Uji ini di terapkan melalui nilai signifikansi (Sig) F yang dibandingkan dengan taraf nyata (α) adalah 0,05 atau 5%. Uji F ini dinilai layak dan tidak dengan mencakup kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi < 0.05 sehingga model regresi dapat digunakan.
- b. Jika nilai signifikansi > 0.05 sehingga model regresi tidak dapat digunakan.

7. Uji T

Mengatakan uji t atau uji parsial adalah uji yang dipakai guna sebagai melihat apakah secara parsial variabel x berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel y (Dhira et al., 2021). observasi menggunakan probabilitas taraf nyata 95% atau (α) yaitu 0,05. Maka pengaruh variabel bebas secara individu dapat diketahui sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka secara parsial memiliki pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas temuan penelitian lapangan, diawali dengan statistik deskriptif yang berkaitan melalui petunjuk penelitian. Adapun petunjuk penelitian seperti gambaran umum responden, variabel penelitian, uji kualitas data, Uji T, Uji F, dan asumsi klasik. Kesimpulan pengujian hipotesis dan penjelasan pengujian hipotesis dikonfirmasi sebagai masukan melalui pengolahan data SPSS.

Deskriptif Data Penelitian

Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan pada seluruh karyawan yang ada di toko roti Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang sebanyak 120 kuesioner yang di sebar, 105 kuesioner di terima, 10 kuesioner yang tidak memenuhi syarat, dan 5 kuesioner yang tidak kembali.

Demografi Responden

Dari 105 kuesioner yang diolah, diterima informasi responden jika bahan perbandingan berkualitas meneliti kekhususan informan yang membentuk bagian dari sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Lebih spesifik, Tabel 7 mencantumkan responden sebagai berikut:

Tabel 7
Demografi Responden

Perincian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	44 orang	42%
Perempuan	61 orang	58%
Total	105 orang	100,0%

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwasanya rasio jenis kelamin laki-laki dan perempuan berbanding jauh, untuk responden perempuan 61 orang dengan tingkat persentase 58% hanya sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan responden laki-laki 44 orang dengan tingkat persentase 42%. Namun jika dilihat dari karyawan Dyriana Bakery & Café sendiri lebih banyak perempuan yang terlihat. Sehingga pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dilihat jika sedikitnya jumlah perempuan namun tetap lebih produktif daripada laki-laki.

Perincian	Jumlah	Persentase
18-22 Tahun	18 orang	17,1%
22-27 Tahun	37 orang	35,2%
27-32 Tahun	23 orang	23,8%
32 Tahun ke atas	27 orang	23,9%
Total	105 orang	100,0%

Sumber: Data diolah, 2023

Dilihat dari kelompok usia, sebagian besar responden berusia 22-27 tahun dengan jumlah 37 orang. Sedangkan yang sedikit berusia 18-22 tahun dengan jumlah 18 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keproduktifan lebih kepada usia 22-27 tahun yang mana tingkat kedisiplinan, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan tergolong lebih giat. Karena jika berada di usia 32 tahun ke atas tingkat keaktifan serta keproduktifan lebih cenderung minim, sehingga Dyriana Bakery & Café memilih karyawan pada usia 22-27 tahun.

Perincian	Jumlah	Persentase
SD	0	0
SMP	11 orang	10%
SMA/SMK	36 orang	34%
Perguruan Tinggi	58 orang	56%
Total	105 orang	100,0%

Sumber: Data diolah, 2023

Dilihat dari kelompok pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan paling tinggi perguruan tinggi dengan jumlah 58 orang dan besar persentasenya 56%. Sedangkan yang paling minimal yaitu SMA/SMK dengan jumlah 36 orang dan besar persentasenya 34%. Karena Dyriana Bakery & Café membutuhkan karyawan yang berpengalaman luas serta dapat memahami cara membuat roti atau mengolah data perusahaan. Sehingga dipilih lah pendidikan yang paling tinggi yaitu perguruan tinggi.

dipilih lah data tertinggi yaitu

Perincian	Jumlah	Persentase
3-6 Bulan	17 orang	16,2%
1-3 Tahun	39 orang	37,1%
3-5 Tahun	23 orang	21,9%
5 Tahun ke atas	26 orang	24,8%
Total	105 orang	100,0%

Sumber: Data diolah, 2023

Dilihat dari kelompok lama bekerja, sebagian besar responden lama bekerja paling tinggi 1-3 tahun dengan jumlah 39 orang dan besar persentasenya 37,1%. Sedangkan yang paling minimal yaitu 3-6 bulan dengan jumlah 17 orang dan besar persentasenya 16,2%. Karena baru-baru ini Dyriana Bakery & Café sedang memperbaharui masa lama bekerja karyawan yang berada di Dyriana Bakery & Café, yang paling minimal 3-6 bulan. Sehingga rata-rata karyawan yang bekerja 3-6 bulan adalah tamatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Sekolah Menengah Atas (SMA).

Uji Validitas Data

Analisis korelasi Pearson dapat digunakan untuk menguji validitas data penelitian, dimana bila jumlah analisisnya adalah $< 0,01$ atau $< 0,05$ hingga petunjuk tersebut terbilang valid. Hasil pemeriksaan keabsahan data disajikan pada Tabel 8:

Tabel 8
Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation (R Hitung)	Nilai Signifikansi	Alpha 5%	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.794	0.000	0.05	Valid
Motivasi Kerja	0.578	0.000	0.05	Valid
Kompensasi	0.794	0.000	0.05	Valid
Kinerja Karyawan	0.556	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variabel harus berlaku baik untuk disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan terbukti menggunakan program IBM SPSS 26 dengan menggunakan Pearson Correlation. Untuk disiplin kerja dengan nilai hitung 0.794, motivasi kerja dengan nilai hitung 0.578, kompensasi dengan nilai hitung 0.794, dan kinerja karyawan dengan nilai hitung 0.556. Yang artinya bahwa dari disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil valid atau positif.

Uji Reliabilitas Data

Keandalan struktur penelitian mampu diketahui dari pandangan uji statistik Cronbach alpha (α). Dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha $> 0,6$. Reabilitas data meningkat ketika nilai alpha mendekati 1. Kesimpulan uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0.617	0.06	Reliabel
Motivasi Kerja	0.422	0.06	Reliabel
Kompensasi	0.471	0.06	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.669	0.06	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 9 membuktikan didapati sesungguhnya disiplin kerja dikatakan reliabel dengan nilai Cronbach Alpha 0.617, motivasi kerja dengan nilai Cronbach Alpha 0.422, kompensasi dengan nilai Cronbach Alpha 0.471, dan kinerja karyawan dengan nilai Cronbach Alpha 0.669. Yang berarti pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan juga kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini dilangsungkan melalui uji satu sampel Kolmogorof-Smirnov. Ketika nilai Asymp-Sig (two-tailed) bahwa menghasilkan lebih besar semenjak hitung alpha sebesar 0,05 (5%), oleh sebab itu data uji penyaluran natural. Kesimpulan uji normalitas data ditunjukkan pada Tabel 10:

Tabel 10
Uji Normalitas Data
One-Sample Test Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.26069124
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-0.80
Test Statistic		.095
Asym. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Sumber: Data diolah, 2023

kerja, kinerja tampaknya nilai Asymp-dari 0,5, ditunjukkan Maka dari dipakai pada studi ini berdistribusi normal.

Disiplin motivasi kerja, kompensasi, dan karyawan semua memiliki Sig yang lebih besar seperti yang dalam Tabel 10. itu, informasi yang

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan guna menentukan adakah korelasi independent antara variabel independent pada model regresi. Variabel bebas tidak harus berkolerasi dalam model regresi yang baik. Multikolinearitas terjadi ketika toleransi kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10. Multikolinearitas tidak akan ada apabila toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperkirakan kurang dari 10, karena tidak ada multikolinearitas antara variabel. Kesimpulan uji multikolinearitas disajikan menurut Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collenearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0.623	1.606	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.860	1.163	
Kompensasi	0.707	1.414	

Sumber: Data diolah, 2023

Dapat diperhatikan dalam Tabel 11 bahwasanya setiap variabel pada disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki rentang yang dapat diterima di atas 0,10 dan VIF di atas 0,10. Disiplin kerja dengan nilai tolerance 0.623 dan VIF 1.606, motivasi kerja dengan nilai 0.860 dan VIF 1.163, dan yang terakhir kompensasi dengan nilai tolerance 0.707 dan VIF 1.414. Pastikan semua variabel bebas multikolinier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) pada variabel kinerja karyawan (Y1) diuji menggunakan analisis statistik dalam bentuk analisis regresi ganda. Dari keputusan hitung komputer bahwa dilakukan lewat program SPSS. Kesimpulan analisis regresi disajikan pada Tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.429	1.279		1.899	0.060
	Disiplin Kerja	0.154	0.079	0.162	1.937	0.000
	Motivasi Kerja	0.526	0.079	0.476	6.683	0.000
	Kompensasi	0.275	0.070	0.309	3.928	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 13 diatas, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,154 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis 1 diterima. Hasil regresi untuk Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan positif yang ditunjukkan dari nilai koefisien 0,526 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis 2 diterima. Hasil regresi untuk motivation (X_3) memiliki pengaruh signifikan positif yang ditunjukkan dari nilai koefisien 0.275 dan nilai signifikansi 0.000 ($<0,05$), sehingga hipotesis 3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	0.407	0.389	1.38287

Sumber: Data diolah, 2023

Dari output diatas, di dapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,389, yang artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 38,9% sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 15

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 ^a	0.407	0.389	1.38287	2.193

Sumber : Data diolah, 2023

Uji Durbin Watson yaitu membandingkan nilai Durbin Watson dari hasil regresi dengan nilai Durbin Watson tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai Durbin Watson yang di dapat dari hasil regresi adalah 2.193. Nilai dL dan dU dapat dilihat pada signifikansi 0,05 dengan $n=105$ dan $k=3$, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Dari tabel Durbin Watson didapat $dL=1,623$ dan $dU=1.741$. jadi dapat di hitung nilai $4 - dl = 2.377$ dan $4 - dU = 2.259$.

Hasil pengujian $dU = 1,741$, $DW = 2.193$, $4 - dU = 2,274$. Dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.193 terletak didaerah $dU < DW < 4 - dU$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi).

Uji Hipotesis - Uji T

Pengujian Hipotesis Yang Pertama

Ghozali (2017: 56) menyatakan bahwa uji t-statistik menunjukkan sebanyak maksimal pengaruh kesimpulan faktor independen dari faktor dependen, melalui asumsi bahwa variabel independen lainnya adalah tetap. Uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 16

Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.899	0.060
	Disiplin Kerja	1.937	0.000
	Motivasi Kerja	6.683	0.000
	Kompensasi	3.928	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 16 terbentuk rumus guna sebagai memecahkan t tabel $df = n - k$ atau $105 - 3 = 102$, k yaitu jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi nilai t tabel adalah 1,289. Nilai t hitung guna sebagai variabel disiplin kerja yakni 1.937 lebih besar dari t tabel 1,289 dengan nilai sig 0,000 > 0,05. Perihal tersebut yang artinya adalah pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif sehingga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai t hitung guna variabel motivasi kerja yakni 6.683 lebih besar dari t tabel 1,289 dengan nilai sig 0,000 > 0,05. Perihal tersebut yang artinya adalah pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai t hitung guna variabel kompensasi yakni 3.928 lebih besar dari t tabel 1,289 dengan nilai sig 0.000 > 0.05. Perihal tersebut yang artinya adalah pada variabel kompensasi berpengaruh positif sehingga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

menyatakan, uji-F statistik menurut intinya memberi tahu segala faktor independen bahwa diperlakukan terus bentuk bertindak seperti simultan terhadap variabel terikat (Meissy et al., 2019). Pengujian dilangsungkan pada tingkat perolehan 0,05 ($\alpha=5\%$). Bila analisis menggunakan uji-F membuktikan sesungguhnya segala variabel independen seperti simultan menjelaskan variabel dependen secara signifikan.

Tabel 17

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	184.460	3	61.487	37.712	.000 ^b
	Residual	189.132	116	1.630		
	Total	373.592	119			

Sumber: Data diolah, 2023

Rumus untuk mencari F tabel yaitu $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k - 1 = 105 - 4 - 1 = 100$ sehingga nilai F tabel yaitu 2,70. Pada tabel 17 didapatkan bahwa F hitung 37.712 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel 2,70 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan sesungguhnya hasil penelitian disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut selama disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hal ini bisa dipastikan melalui nilai f adalah 37.712 dan nilai signifikansi 0.000 yaitu kurang dari 0,05. Dari korelasi yang digunakan peneliti adalah korelasi Pearson dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang digunakan oleh peneliti, terbukti dengan nilai utilitas yang signifikan < dari 0,05 untuk disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Hasil uji reliabilitas untuk disiplin kerja adalah 0,617, motivasi kerja 0,422, kompensasi 0.471, dan kinerja karyawan 0.669 sehingga disebut reliabel dikarenakan nilai sig > 0,06. Hasil uji normalitas yaitu 0,200 yang artinya nilai asym-sig > 0,05. Hasil uji multikolinearitas yaitu semua variabel diatas 0,10 dan VIF lebih dari 0,10. Hasil uji heterokedastisitas untuk semua variabel lebih dari 0,05, maka dari itu tidak mengalami heterokedastisitas.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dyriana Bakery Café di Kota Semarang, "diterima". Sehingga diterapkannya disiplin kerja yang tinggi oleh atasan kepada karyawan Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Dyriana

Bakery & Café di Kota Semarang. Maka dari itu disiplin di dalam Dyriana Bakery & Café untuk segera di tingkatkan. Karena masih di jumpai beberapa karyawan yang masih belum taat pada aturan setiap waktu istirahat harap datang ke kantor tepat waktu, sehingga perusahaan dapat memberikan waktu istirahat kepada karyawan dengan cukup berkisar 20 hingga 30 menit.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang, "diterima". Berarti bahwa, Artinya jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari perilaku karyawan, kegigihan karyawan, dan usaha karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena jika karyawan termotivasi maka akan timbul perasaan senang dan meningkatkan kinerja karyawan serta membuat karyawan tersebut mempunyai peluang untuk menuangkan gagasan atau ide kepada atasan atau perusahaan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang, "diterima". Berarti bahwa, Artinya jika berdasarkan indikator kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif dapat membuat karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dikarenakan dengan adanya kenaikan gaji atau bonus dari perusahaan maka akan membuat karyawan merasa di hargai baik secara tenaganya maupun pekerjaannya. Karena rata-rata karyawan Dyriana Bakery & Café adalah seorang ibu rumah tangga, yang artinya jika perusahaan seharusnya tetap membayar utuh untuk karyawan baik dengan alasan sakit ataupun izin. Demikian pula untuk fasilitas yang diberikan untuk karyawan harus memadai, karena jika fasilitas memadai membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut studi ini dicapai hasil sebenarnya disiplin kerja tidak berdampak signifikansi pada kinerja karyawan. Hal tersebut teruji dari uji-t, variabel disiplin kerja menunjukkan 1.937 pada t-tabel, sedangkan t-hitung adalah 1.289, $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} > (0,05)$ ada efek variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat diperhatikan pada nilai dari t yakni signifikansi adalah 0.000 dan taraf signifikansi α yang sebelumnya adalah 0.05. Dari sini bisa dilihat nilai signifikansi 0.000 lebih besar dari 0.05 sebab itu diterima, dan menyatakan bahwa dampak yang signifikansi diantara disiplin kerja pada kinerja karyawan pada toko roti Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang, "diterima". Sehingga diterapkannya disiplin kerja yang tinggi oleh atasan kepada karyawan Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang. Maka dari itu disiplin di dalam Dyriana Bakery & Café untuk segera di tingkatkan. Karena masih di jumpai beberapa karyawan yang masih belum taat pada aturan setiap waktu istirahat harap datang ke kantor tepat waktu, sehingga perusahaan dapat memberikan waktu istirahat kepada karyawan dengan cukup berkisar 20 hingga 30 menit. Jika hanya memberikan waktu untuk 10 menit karyawan istirahat maka akan terlambat pula untuk memulai pekerjaan kembali.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan studi ini, ditemukan bahwasanya motivasi kerja tidak berdampak signifikansi pada kinerja karyawan. Hal tersebut teruji dari uji-t, variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa t-tabel adalah 1.289, sedangkan t-hitung adalah 6.683, yaitu $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} > (0,05)$ ada pengaruh variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan. Terlihat pada nilai dari t yakni signifikansi 0.000 dan taraf signifikansi α yang sebelumnya adalah 0.05. Dari sini bisa dilihat nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sebab itu diterima, yang berarti bahwa pengaruh yang signifikansi diantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada toko roti Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang, "diterima". Berarti bahwa, Artinya jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari perilaku karyawan, kegigihan karyawan, dan usaha karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena jika karyawan termotivasi maka akan timbul perasaan senang dan meningkatkan kinerja karyawan serta membuat karyawan tersebut mempunyai peluang untuk menuangkan gagasan atau ide kepada atasan atau perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan studi ini, ditemukan bahwasanya kompensasi tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut teruji dari uji-t, variabel disiplin kerja dan motif kerja menunjukkan bahwa t-tabel adalah 1.289, sedangkan t-hitung adalah 3.928, yaitu $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} > (0,05)$ ada pengaruh variabel kompensasi pada kinerja karyawan. Terlihat pada nilai dari t yakni signifikansi 0.000 dan taraf signifikansi α yang sebelumnya adalah 0.05. Dari sini bisa dilihat nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sebab itu diterima, yang berarti bahwa pengaruh yang signifikan diantara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko roti Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dyriana Bakery & Café di Kota Semarang, "diterima". Berarti bahwa, Artinya jika berdasarkan indikator kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif dapat membuat karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dikarenakan dengan adanya kenaikan gaji atau bonus dari perusahaan maka akan membuat karyawan merasa dihargai baik secara tenaganya maupun pekerjaannya. Karena rata-rata karyawan Dyriana Bakery & Café adalah seorang ibu rumah tangga, yang artinya jika perusahaan seharusnya tetap membayar utuh untuk karyawan baik dengan alasan sakit ataupun izin. Demikian pula untuk fasilitas yang diberikan untuk karyawan harus memadai, karena jika fasilitas memadai membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah bahwa pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh positif yang paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan jika motivasi yang diberikan oleh atasan membuat karyawan dapat memperthanakan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Usman, 2022) yang menerangkan sesungguhnya ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat memberikan dukungan atau motivasi secara terus menerus kepada karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan motivasi sehingga dapat bekerja secara lebih baik.

Hasil penelitian kedua yaitu bahwa pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan jika disiplin berperan penting untuk perusahaan dan karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan sanksi atau teguran kepada karyawan agar karyawan tersebut menjadi lebih baik dan tidak mengulang kesalahan seperti terlambat masuk kerja atau melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Galih Gifahri Rizki & Amalina Rizqi, 2022) yang menerangkan sesungguhnya ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat memberikan ketegasan bagi karyawan yang melanggar peraturan.

Hasil penelitian ketiga yaitu bahwa pada variabel kompensasi dapat dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Jika karyawan yang menerima kompensasi rendah, maka karyawan yang bekerja di dalam Dyriana Bakery & Café memilih untuk bekerja ditempat lain sehingga dapat dikatakan membuat lebih baik. Dan jika karyawan mendapatkan kompensasi tinggi, maka niatan untuk meninggalkan pekerjaan di Dyriana Bakery & Café tidak akan terjadi. Karena apa yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan terpenuhi oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Fernanda & Sagoro, 2016) yang menerangkan sesungguhnya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yaitu disarankan untuk mengambil jumlah sampel yang lebih banyak dalam penelitian selanjutnya yang bertujuan untuk memberikan data sehingga hasil menjadi lebih valid, disarankan untuk penelitian berkelanjutan guna mengamati serta menganalisis setiap perubahan dalam perilaku responden dari waktu ke waktu, dan diharapkan untuk penambahan variabel yang memiliki dampak pada aspek penelitian ini.

Referensi :

Abrar Muslim, Ms. S., Bansu Irianto Ansori, Me., Usman, M., Said Ali Akbar, Mp., Rafsanjani, Ms. T., Kes Munawir, M., Vera Viena, M., Marisa Yoestara, M., Zulfan, M., & Zaiyana Putri, M. (n.d.). (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In Prosiding Seminar Nasional

Multidisiplin Ilmu.

- Agustini Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ihdina Annisa, Ed.). UISU Press.
- Akbar, F. M., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sunarsi & H. Wijoyo, Eds.).
- Amelia Sari, L., Rosita, S., & Hasanah, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Honda Wiltop Auto Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3), 105–116.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Bayunasty, M. (n.d.). (2022). *Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Panyiaran Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya*.
- Daryanto, & Suryanto Bambang. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.).
- Dhira, B. N., Alexandro, R., & Putri, W. U. (2021). Pengaruh Mata Kuliah Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi. *Edunomics Journal*, 2(2), 81–86.
- Fatrin, L. (2019). *Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Techwin Benakat Timur Pendopo*.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal*, 5(2), 81–95.
- Galih Gifahri Rizki, M., & Amalina Rizqi, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gala Karya Gresik (Vol. 2, Issue 2).
- Gee, N. M. A. M. A. S. G. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Paneto : Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 63–72.
- George, J. M., & Jones, R. G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal manajemen*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JurnalManajemen>
- Meissy, F., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Oktania Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(3), 1–18.
- Rahayu, D. O., & Hasan, A. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Resto Converso Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 1–12. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Rantau, F. M., & Agustriyana, D. (n.d.). (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(1), 46–65. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>
- Rosalinda, H., Sijabat, R., & Setyorini, N. (2023). Analisis Pengaruh Role Overload, Role Ambiguity, dan Role Conflict Terhadap Perilaku Cyberloafing. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(3), 192–202.
- Savitri, F., Prodi, M., Ekonomi, P., & Nuraina, E. (n.d.). (2018). Pengaruh Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madiun.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (23rd ed.). Bandung.
- Suprpto, P., & Soedjoko, D. K. H. (2021). Analisis Gaji Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aba Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi Fakultas*, 339–346.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Tsauri Sofyan. (2013). *Buku Sofyan Tsauri MSDM 2013* (Mutohar Ahmad & Afandy Nur, Eds.; 1st ed.). STAIN Jember Press.
- Umami R, P. E. W. F. R. (n.d.). (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Dan

Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi). Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Usman, I. (2022). *Meneliti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2), 1178-1192.*

Wahyu, D., Wijaya, E., Diah, & Fauji, A. S. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. Journal of Law, Administration, and Social Science, 1(2), 84-94.*