

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI, DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN PAK NDUT SAMARINDA



Oleh:

NANO PANDINO SUTEJO
NPM 1861201031

Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda
Diajukan Oleh : Nano Pandino Sutejo
Nomor Pokok : 1861201031
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Suyanto, SE., M.Si
NIDN. 0009087701


Yeni Yahdiani, S.Sos., MM
NIDN. 1120126901

Menyetujui,



Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda


Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 197307042005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 15 Agustus 2025

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa :




Nama : Nano Pandino Sutejo

NPM : 18.61201.031

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN PAK NDUT SAMARINDA**

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Revisi	Tanda Tangan
1	Dr. Suyanto, SE., M.Si	—	
2	Yeni Yahdiani, S.Sos. MM	1. Perbaiki Kata Pengantar. 2. Perbaiki Halaman 59 3. Membuat Abstrak	
3	Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos. MM	—	

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

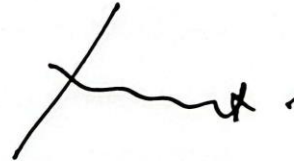
Hari : Jumat

Tanggal : 15 Agustus 2025

Dosen Penguji

1. Dr. Suyanto, SE., M.Si

1.




2. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

2. 

3. Dr. Sugeng Chairuddin, S.Sos, MM

3.



RIWAYAT HIDUP



Nano Pandino Sutejo lahir di Banyuwangi pada tanggal 16 September 1999 merupakan anak tunggal dari Bapak Sutejo dan Ibu Nuriani Ningsih. Peneliti memulai pendidikan pada tahun 2004 di TK Baruna Wati 3 Samarinda, lalu melanjutkan pendidikan dasar pada tahun 2005 sampai dengan tahun 2011 di SD Negeri 042 Samarinda, dan melanjutkan pendidikan menengah pertama pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2014, kemudian melanjutkan lagi pendidikan menengah atas di SMA Negeri 16 Samarinda pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2017. Sebelum melanjutkan pendidikan perguruan tinggi peneliti memilih bekerja pada tahun 2017 hingga tahun 2018 di sebuah Rumah Makan kota Samarinda yaitu Rumah Makan Pak Ndut Samarinda, dan pada tahun 2018 Nano melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada fakultas Ekonomi dan Bisnis, program studi Manajemen.

ABSTRAK

Nano, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda, dengan Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Suyanto,SE.,M.Si, dan Dosen Pembimbing II Ibu Yeni Yahdiani,S.Sos.,MM. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dan hubungan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 48 responden yang merupakan karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, serta uji hipotesis (uji F dan uji T).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa : 1. secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2 secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan 3 secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda. Dengan demikian semua variabel hipotesis telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan perlindungannya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penulis sadar tidak mudah untuk menghadapi hambatan serta halangan yang terjadi selama proses penulisan tugas akhir ini. Tugas akhir ini dapat selesai tentunya dengan usaha, kesabaran, doa, bantuan serta dukungan penuh dari kedua orang tua penulis yaitu Bapak Sutejo dan Ibu Nuriani Ningsih. Karena itu, tak lupa pula penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Arbain, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, Bapak Dr. Suyanto, SE., M.Si selaku Wakil Rektor Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Kerja Sama & Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat, dan Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Keuangan.
3. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M selaku Dekan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.E selaku Wakil Dekan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, dan Ibu Sri Wahyuti, SE., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

6. Bapak Dr. Suyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos, M.M. selaku Dosen Pembimbing II Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Ibu Yudi Hastati yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di tempat usaha
9. Rekan-rekan kerja yang telah membantu melaksanakan penelitian di tempat usaha

Samarinda, Juli 2025

Nano Pandino Sutejo

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI SKRIPSI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematikan Penulisan.....	8
BAB II	9
DASAR TEORI	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Dasar Teori.....	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2 Pengertian Kompensasi	13
2.2.3 Displin Kerja.....	20
2.2.4 Motivasi Kerja.....	23
2.2.5 Kinerja Karyawan	26
2.3 Model Konseptual	30
2.4 Pernyataan penelitian.....	30
BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
9.1 Metode Penelitian.....	32
9.2 Definisi Oprasional Variabel	32
9.2.1 Variabel Independen.....	32
9.2.2 Variabel Dependen	34
9.3 Populasi dan Sampel	36
9.3.1 Populasi	36
9.3.2 Sampel.....	36
9.4 Teknik Pengumpulan Data	36
9.4.1 Data Primer	36
9.4.2 Data Sekunder.....	36
9.5 Metode Analisis.....	37
9.5.1 Analisis Deskriptif.....	37
9.5.2 Uji Kualitas Data.....	37
9.5.3 Uji Asumsi Klasik	38
9.5.4 Uji Pengaruh	39

9.5.5 Pengujian Hipotesis.....	40
BAB IV	42
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Rumah Makan Pak Ndut.....	42
4.1.1 Profil Rumah Makan Pak Ndut	42
4.1.2 Visi Dan Misi	42
4.1.3 Struktur Perusahaan.....	44
4.1.4 Karakteristik Responden.....	45
BAB V.....	47
ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Data Hasil Penelitian.....	47
5.1.1 Variabel Kompensasi (X_1)	47
5.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X_2)	48
5.1.3 Variabel Motivasi (X_3)	49
5.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
5.2 Analisis Data Penelitian	50
5.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
5.2.2 Uji Asumsi Klasik	53
5.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
5.2.4 Uji Hipotesis.....	59
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
BAB VI.....	71
KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
6.1 Kesimpulan	71
6.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data kompensasi Rumah Makan Pak Ndut Samarinda Tahun 2021-2025	5
Tabel 1.2 Data Pelanggaran dan hukuman karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda Tahun 2021-2025	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Lama Masa Kerja.....	46
Tabel 5.1 Presentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 5.2 Presentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	48
Tabel 5.3 Presentase Jawaban Responden Variabel Motivasi	49
Tabel 5.4 Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 5.6 Hasil Uji Reabilitas	53
Tabel 5.7 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 5.8 Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 5.9 Uji Heteroskeditas.....	56
Tabel 5.10 Uji Analisis Regresi Berganda	57
Tabel 5.11 Uji Signifikan Simultan.....	59
Tabel 5.12 Uji Signifikan Parsial	60
Tabel 5.13 Koefisien Korelasi dan Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Konseptual	30
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.....	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan sebuah barang dan jasa yang dapat di pasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa modal, manusia, dan mesin yang dimiliki dan dijalankan oleh suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan mudah untuk mencapai tujuannya dalam kaitannya dengan sumber daya manusia yang merupakan asset sangat penting untuk sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya yaitu pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi.

Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya. Persaingan yang semakin ketat mengakibatkan banyak pengusaha yang mendirikan perusahaan khususnya pada bidang makanan cepat saji, salah satunya adalah Rumah Makan Pak Ndut Samarinda yang menyajikan makanan ayam dan bebek dan lain-lain kepada pelanggan.

Selain masalah kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan masalah disiplin kerja pada para karyawan, sebagaimana disiplin kerja merupakan sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku ditempat kerja, tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai tujuan yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang dibuat manajemen agar pegawai dapat menjalankannya dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, apabila perusahaan menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seseorang karyawan akan memiliki semangat tinggi dalam bekerja sebaliknya jika tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, sehingga kinerja karyawan tersebut tidak berjalan secara maksimal dan tidak memalukan tugasnya dengan baik.

Dalam menjalankan usaha Rumah Makan Pak Ndut Samarinda pemimpin perusahaan memiliki kendala pada kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari suatu pencapaian dalam tujuan perusahaan. Berdasarkan pengetahuan peneliti yang juga bekerja dalam perusahaan tersebut, hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa kurang dalam hal motivasi dan kompensasi kerja. Dimana karyawan dalam kinerja terlihat seperti malas-malasan dan imbalan dalam bentuk upah bonus pada karyawan. Seperti yang pernah dijelaskan pada pemimpin perusahaan kepada karyawan apabila perusahaan sedang ramai dan melebihi target dana pencapaian perusahaan maka setiap karyawan akan menerima kompensasi finansial sehingga hal tersebut berpengaruh pada motivasi pada setiap karyawan dalam bekerja yang membuat karyawan menjadi bermalasan dalam bekerja dan membuat perusahaan mengalami penurunan dikarenakan kinerja karyawan yang semena-mana dan membuat pelanggan yang berkunjung menjadi sangat tidak nyaman dengan perilaku karyawan yang kurang sopan.

Beberapa faktor telah mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, dalam hal ini motivasi mereka sangat kurang karena kerja sama tim di perusahaan tersebut kecilnya motivasi dalam kerja sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan tersebut bekerja dengan setengah hati. Dalam hal kompensasi menurut peneliti hal tersebut tergantung pada kinerja masing-masing karyawan yang dimana mereka bekerja dengan baik atau tidak maka kompensasi yang diberikan juga menyesuaikan dari kinerja karyawan tersebut.

Peneliti juga memperhatikan bagaimana kondisi pada saat kinerja karyawan saat ditegur oleh pemimpin, karyawan bukannya termotivasi untuk melakukan

arahan pemimpin tapi menjadi malas dalam memperbaiki kinerjanya. Karyawan juga sering datang terlambat dalam bekerja membuat rekan kerja lainnya jadi kesulitan dalam menangani pengunjung perusahaan. dalam hal ini pemimpin perusahaan tanpa menegur kinerja karyawan tersebut, pemimpin perusahaan langsung memotong dana kompensasi karyawan yang dianggap sebagai pelanggaran. Kinerja karyawan pun berpengaruh karena motivasi kerja karyawan menghilang di karenakan potongan kompensasi akibat pelanggaran yang dilakukan karyawan tersebut.

Peneliti memperhatikan kinerja karyawan, jika kedatangan seorang tamu sebagian karyawan ada yang bermalas-malasan dan ada yang langsung bekerja menghampiri pengunjung dan apabila melihat meja kotor tidak semua karyawan berinisiatif untuk membersihkan meja yang kotor tersebut dan disaat tamu datang dan melihat meja kotor tersebut membuat tamu menjadi sangat tidak nyaman.

Karyawan merasa termotivasi apabila keadaan perusahaan sedang ramai dan akan mendapatkan kompensasi secara langsung, dan karyawan sangat bekerja keras dalam hal ini menyambut dan mengarahkan tempat duduk untuk tamu. Peneliti juga menerima dana kompensasi di malam hari disaat perusahaan sudah tutup dan peneliti menjadi sangat termotivasi saat menerima dana kompensasi tersebut dan berharap perusahaan terus akan terus ramai pengunjung. Kinerja peneliti pun juga ikut meningkat karena semangat motivasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan.

Dari data yang diperoleh dalam observasi di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda diperoleh data kompensasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 1.1
Data Kompensasi Rumah Makan Pak Ndut Samarinda Tahun 2021-

2025

No.	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1.	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan Insetif	Pembayaran Diterima Saat Gajian
2	Melebihi target penjualan	Setiap Karyawan Mendapatkan Bonus	Terima Saat Jam Tutup

Sumber : Rumah Makan Pak Ndut Samarinda

Berdasarkan data di atas, terdapat sebuah masalah dalam pembagian kompensasi kerja, yang mana terdapat karyawan yang menerima kompensasi tersebut pada pada akhir bulan dan jam tutup kerja membuat karyawan yang ingin menerima dana tersebut menjadi terhambat dan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan bermalasan-malasan sehingga membuat pendapatan perusahaan juga ikut menurun.

Tabel 1.2
Data Pelanggaran dan hukuman karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda

No.	Pelanggaran	Hukuman
1.	Datang terlambat	Denda sebesar Rp50.000
2.	Menggunakan bahan baku usaha tanpa izin	Mendapatkan surat peringatan 1

Sumber data : Rumah Makan Pak Ndut Samarinda

Berdasarkan data diatas, dapat berpengaruh pada motivasi pada karyawan karena hukuman yang diterima cukup berat. Hal ini mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan juga kompensasi yang diterima jadi tepotong karena diketahui menggunakan bahan baku tanpa izin serta datang terlambat. SOP pada tempat tersebut dalam melayani tamu adalah dengan sepenuh hati, murah senyum,

mengarahkan tamu ke tempat duduk yang mereka inginkan kemudian mencatat pesanan para tamu dengan benar dan mengantar pesanan tamu sesuai dengan apa yang telah dipesan.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Kompensasi dapat menjadi pendorong untuk seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja penting dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh karena itu kinerja karyawan perlu dibangkitkan agar dapat disiplin saat bekerja dan bisa melakukan kinerja yang baik. Jika karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam pekerjaannya maka akan sulit untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Diluar tanggung jawab karyawan bagian waiter juga saling membantu bersih-bersih disaat seseorang bekerja sendirian. Mengingat pentingnya kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dalam melakukan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Makan Pak Ndut yang berlokasi di Samarinda.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah

Makan Pak Ndut Samarinda ?.

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda ?.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda?.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda ?.

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya meneliti Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Pak Ndut yang berlokasi di Samarinda selama tahun empat tahun (2021-2025).

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang diterima karyawan di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada yang luas untuk berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai saran dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi referensi perbandingan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat berguna terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.5 Sistematikan Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I Bab ini berisi tentang latar belakang masalah atau pemikiran dasar, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, meliputi : Landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Bab ini membahas tentang jenis penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode penelitian.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan untuk membandingkan hasil peneliti terdahulu. Penelitian ini digunakan untuk membandingkan hasil penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu mengenai perbedaan objek, alat analisi, dan tahun penelitian, berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan terkait dengan penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Widyaningsih & Putra (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dyriana Bakery & Café Kota Semarang	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan	Variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi adalah variabel independen sedangkan kinerja adalah variable dependen.	1. Objek penelitian yang berbeda.
2.	Ramadona, Cahya & Maulida (2021)	Analisis Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (UMKM Seblak Pasta)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variable kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja adalah variable independen sedangkan kinerja adalah variable dependen.	1. Peneliti menggunakan metode kualitatif 2. Objek penelitian yang berbeda

3.	Ate, Gunawan & Emqi (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang	Hasil Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi adalah variable independen sedangkan kinerja adalah variabel dependen.	1. Peneliti hanya meneliti selama 1 tahun. 2. Objek penelitian yang berbeda
4	Prabandari, Sembiring & Herienda (2023)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran KOI Jakarta Barat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan restoran KOI Jakarta Barat	Variabel kompensasi adalah variable independen sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen.	1. Peneliti hanya meneiliti pengaruh kompensa si terhadap kinerja karyawan saja 2. Objek penelitian yang berbeda
5	Andrians & Kadang (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi adalah variable independen sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen.	1. Peneliti hanya meneliti selama 1 tahun. 2. Objek penelitian yang berbeda

6	Jumadi & Suweleha (2025)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Resto Omah Kalang.	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Mbok Bari Blitar. Sedangkan kompensasi menunjukkan tidak adanya pengaruh dengan nilai signifikansi	Variabel disiplin dan kompensasi adalah variabel independen sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen.	1. Peneliti hanya meneliti selama 1 tahun. 2. Objek penelitian yang berbeda
---	--------------------------	--	---	--	--

Sumber : diolah oleh penulis 2025

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut H. Sofyan Tsauri (2013:5) manajemen sumber daya manusia fokus dalam mengatur peran tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Murbawi Adamy (2016:2) manajemen sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena yang membuat perencanaan, yang menjadi pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi adalah manusia.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah komponen dari suatu perusahaan atau organisasi yang mempunyai arti sangat penting sumber daya manusia menjadi

sumber penentu dalam perencanaan untuk mencapai sebuah tujuan di suatu perusahaan atau organisasi.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas menurut Hasibuan (2017:21) ada 5 fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sama sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk menciptakannya karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang

diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

- 7) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk memepersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan.
- 11) Pemberhentian adalah putusya hubungan seseorang dari satu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun atau bisa juga sebab-sebab lainnya.

2.2.2 Pengertian Kompensasi

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

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang

diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Adapun menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang telah ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Menurut Siti Mujanah (2019:01) pada bukunya menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidaklangsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan para perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah balas jasa yang diterima oleh karyawan berhubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan perusahaan, pemberian kompensasi bisa berupa uang maupun yang tidak langsung berupa uang dari perusahaan untuk karyawannya

2.2.2.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan kompensasi ada delapan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi

kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Adapun menurut pernyataan tujuan kompensasi menurut Alwi (2017:74) menjelaskan tujuan dari kompensasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Menghargai presentasi atas pekerjaan yang telah diberikan.
- 2) Memastikan keadilan, yaitu kompensasi diberikan sesuai dengan tugas,

fungsi dan kinerja karyawan.

- 3) Mencegah karyawan keluar dari organisasi itu dan mempertahankan karyawan tersebut.
- 4) Mendapatkan karyawan yang berbobot.
- 5) Sebagai salah satu pengendalian biaya, yaitu rekrutmen akan berkurang jika kompensasi yang diberikan lebih baik.
- 6) Mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Secara umum menurut Siti Mujanah (2019:03) kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karayawannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kompensasi adalah sebagai balas jasa atau menghargai presentasi kepada karyawan atas pencapaiannya dalam tugas yang telah diberikan dan juga bisa mematuhi peraturan dalam dunia pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2.2.2.2 Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:238-239) banyak manfaat yang didapat dengan adanya kmpensasi antara lain :

- 1) Loyalitas karyawan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi dengan benar, maka akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah di tugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membngkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.

- 2) Komitmen kepada perusahaan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Motivasi kerja meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.
- 4) Semangat kerja meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat.
- 5) Kinerja karyawan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka karyawan akan terus meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.
- 6) Konflik kerja dapat dipengaruhi, artinya dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama dan semakin kompak.
- 7) Memberikan rasa aman, artinya dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan saat bekerja.
- 8) Memberikan rasa bangga, artinya pemberian kompensasi yang relative lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga pada karyawan.
- 9) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar, artinya pemberian kompensasi

yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. hal ini terjadi karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan.

2.2.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Heryanzus dan Laia (2018:14) indikator dalam kompensasi ada 4 yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Gaji yang berarti peraturan yang disajikan dalam bentuk uang kepada karyawannya karena mereka telah memberikan energy dan pemikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. gaji akan tetap diberikan bahkan jika karyawan tidak bekerja pada hari libur nasional.
2. Upah yang diartikan sebagai imbalan langsung yang dibayarkan untuk karyawan sesuai jam kerja, layanan yang diberikan dan jumlah barang yang diproduksi. Misalnya untuk para pekerja harian sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
3. Insentif dapat diartikan sebagai suatu imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena telah mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan. Insentif ini juga sebagai alat yang digunakan untuk mendorong karyawan supaya lebih rajin untuk bekerja.
4. Tunjangan ini berupa tunjangan makan, transportasi, BPJS, asuransi dan lain sebagainya. Dengan tunjangan ini yang merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung yang diserahkan sesuai dengan pertimbangan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Adapun menurut Veithzal Rivai (2011:357) dalam indikator pemberian

kompensasi terdapat dua dimensi yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:
 - a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.
 - b. Bonus pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah di laksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.
 - c. Insetif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insetif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja
2. Kompensasi tidak langsung yaitu berupa tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-

fasilitas, seperti: asuransi- asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension, dan lain-lain.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan kompensasi perusahaan bisa memperoleh, menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktifitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada bisa agak cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kesiplinan yang rendah dan keluhan- keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.2.3 Displin Kerja

Menurut Alex S.Nitisemito (1984:199) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Veithxal Rival (2004:444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan.

2.2.3.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:925) menyatakan bahwa bentuk disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Persepektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak dasar individu.

4. Persepektif Utilitarian yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat kensekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatif.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2016:89) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.
5. Ada tidak pengawasan pemimpin, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidak perhatian kepada karyawan, karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetap juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2017:355), faktor-faktor disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran hal ini menjadi indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Ketaatan pada standar kerja hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanakan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja.
4. Bekerja etis beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.2.4 Motivasi Kerja

Menurut Arifin (2012:145) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak dorongan yang membuat pribadi seorang menjalankan suatu perbuatan atau tindakan.

Menurut Herman (2017:35) motivasi kerja adalah suatu usaha yang keras atau lemah dengan mengarahkan dan mendorong sikap seseorang untuk melaksanakan sesuatu berdasarkan keinginan dalam diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Martinus dan Budiyo (2016:3) mengatakan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam ataupun dari luar dapat membuat seseorang ingin melaksanakan sesuatu demi memenuhi kebutuhannya.

Menurut Widodo (2017:897) bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memperlihatkan hasil kerja yang maksimum. Motivasi dibutuhkan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negative untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:131) motivasi adalah sebagai hasrat dalam yang membatasi yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah

sebuah pencapaian tujuan perusahaan dengan cara memberikan semangat kerja agar karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras, motivasi juga sebagai hasrat dalam diri yang membakar disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

2.2.4.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:146) motivasi kerja memiliki 7 tujuan yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

2.2.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Wahyuni (2017:4) terdapat beberapa jenis dari motivasi kerja yaitu:

1. Motivasi positif, dalam hal ini manajer perusahaan memberikan hadiah kepada bawahan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh mereka. Hadiah tersebut dapat juga berupa jaminan yang dinilai dengan uang seperti bonus, komisi, pembagian laba atas penjualan dan juga dapat berupa jenis insentif yang tidak dapat dievaluasi dengan uang.
2. Motivasi negatif, dalam hal ini manajer perusahaan mengancam atau memberikan hukuman atas hasil kerja yang belum tercapai oleh mereka.

Dengan motivasi ini, karyawan akan merasa takut dihukum dan mengakibatkan semangat kerja karyawan akan menurun.

2.2.4.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kompetensi dan kebutuhan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Adapun menurut rochanah (2017:21) dalam motivasi kerja terdapat empat indikator yang dapat diuraikan seperti dibawah ini :

1. Dorongan untuk mencapai tujuan yang berarti sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah tindakan agar tujuannya tercapai.

2. Semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri sendiri yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam beorganisasi.
3. Inisiatif merupakan tindakan dalam melakukan suatu usaha.
4. Rasa tanggung jawab yang berarti melakukan dengan sungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan juga siap menanggung segala resiko.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam motivasi kerja memiliki kebutuhan-kebutuhan yang dapat mendorong seseorang untuk memiliki motivasi dalam bekerja.

2.2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja secara konsep menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016:190) bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

2.2.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:195) dengan memperoleh kinerja yang baik, maka akan mempengaruhi variable lain, demikian pula sebaliknya kinerja yang dipengaruhi oleh variable lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

- 1) Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
- 2) Jenjang karir, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.
- 3) Citra karyawan, citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melaksanakan sesuatu.

Adapun menurut Mangkunegara (2017:16) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Ada dua faktor dalam mempengaruhi kinerja yang dapat diuraikan dibawah ini :

1. Faktor kemampuan, secara psikologis pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan reality artinya pegawai yang memiliki IQ di atas-rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi, terbentuk dari sikap atau *attitude* seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja berbentuk seperti faktor kemampuan dan motivasi adapun jika ingin menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan juga melakukan kompensasi seperti balas jasa, jenjang karir dan citra karyawan.

2.2.5.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

- 1) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat di ketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.
- 3) Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
- 5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

- 7) Peluang tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Ada pula menurut Wijaya dan Andreani (2016) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

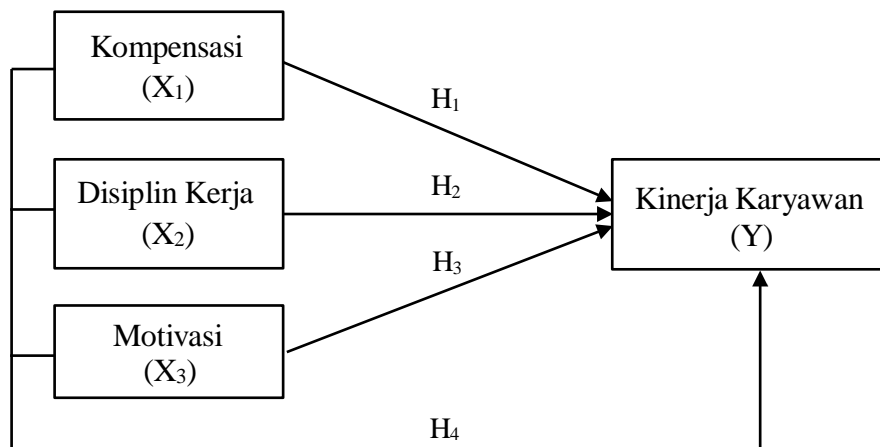
1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar perjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterlampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dpata menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitan tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakiannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan waktu merupakan jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, kerana memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan pada suatu batgian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus

diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan merupakan penilaian terhadap kinerja karyawan yang meliputi jumlah pekerjaannya, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan, tujuan, standar. Diadakannya indikator kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan agar dapat mencapai suatu keadaan yang lebih baik dan sesuatu yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2.3 Model Konseptual

Gambar 2.1 Model Konseptual



2.4 Hipotesis penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah dan model konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda
- H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.
- H₄ : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pa Ndut Samarinda.
- H₀ : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.
- H_a : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena data yang menjadi objek dalam penelitian merupakan data yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel maupun lebih (Sugiyono dalam Herwin Tri Munardi, dkk 2021 : 341).

3.2 Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional variabel adalah salah satu cara untuk mengukur petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur sehingga terdapat variable yang saling berpengaruh. Adapun pengukuran yang dimaksud sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sanusi (2012:50) variabel bebas adalah variabel yang menjadi pemicu timbul atau berubahnya variabel dependen atau variabel yang terkait, berikut ini yang termasuk variabel independen beserta indikatornya :

1. Kompensasi (X1), imbalan yang diterima oleh karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda dengan indikator yaitu sebagai berikut :
 - 1) Gaji adalah uang atau sebagainya yang harus dibayarkan sebagai tanda balas jasa.

- 2) Upah adalah uang atau sebagainya yang digunakan sebagai pembayaran sebagai tanda sudah melakukan suatu pekerjaan.
 - 3) Insentif adalah kompensasi atau pengahilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawan karena sudah mencapai target.
 - 4) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan karyawannya.
2. Disiplin Kerja (X_2), ketaatan karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda atas aturan kerja dengan indikator sebagai berikut :
- 1) Kehadiran hal ini menjadi indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
 - 2) Ketaatan pada peraturan kerja pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
 - 3) Ketaatan pada standar kerja hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanakan kepadanya.
 - 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja.
 - 5) Bekerja etis beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai
3. Motivasi Kerja (X_3), Dorongan dari semangat kerja yang ada pada

karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda dengan indikator berikut:

- 1) Kebutuhan akan fisiologis yang berarti kebutuhan tingkat pertama yang paling dasar dalam kebutuhan manusia seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian dan semua kebutuhan biogenic.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman sebuah kebutuhan yang meliputi keamanan perlindungan dari serangan fisik maupun emosi.
- 3) Kebutuhan sosial sebuah kebutuhan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk social.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan sebuah kebutuhan yang memotivasi seseorang untuk berkerja lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri bertujuan untuk menerima dan menyadari keadaan individu untuk mengembangkan petensi yang ada dalam diri sendiri.

3.2.2 Variabel Dependen

Kinerja Karyawan adalah hasil Kerja yang didapat oleh karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
2. Kuantitas yaitu hasil kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan.
3. Kualitas yaitu suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi

dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia.

Untuk lebih jelasnya tentang definisi operasional penelitian variabel bisa dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah suatu pendapatan yang bisa berupa barang yang tidak langsung maupun langsung, uang yang diterima oleh pegawai sisa bayaran atau balas jasa yang diserahkan oleh perusahaan. bayaran atau balas jasa yang diserahkan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah Karyawan 3. Insentif 4. Tunjangan 	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin Kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Kewaspadaan Etis 	Likert
Motivasi (X ₃)	Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Akan Fisiologis 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman 3. Kebutuhan Akan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen meliputi perencanaan pengorganisasian, pergerakan atau pengevaluasian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Kuantitas 3. Kualitas 	Likert

Sumber diolah oleh penulis 2025

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan wilayah objek atau subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan di Rumah Makan Pak Ndut yang berjumlah 48 orang yang beralamat pada jalan A. Wahab Syahrani No. 54A,

3.3.2 Sampel

Menurut Marseilla (2018:26) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel penelitian yang diambil adalah seluruh karyawan Rumah Makan Pak Ndut periode 2021-2025 yang berjumlah 48 orang yang beralamat pada jalan A. Wahab Syahrani No. 54 A

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh dari data pada pengisian kuesioner sebanyak 48 responden, yaitu pegawai Rumah Makan Pak Ndut. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan lembar kuesioner yang berisi pertanyaan seputar objek penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumen laporan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yang dibuat oleh Rumah Makan

Pak Ndut atau organisasi lain yang dapat dipercaya keabsahan dari data tersebut.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistika Deskriptif adalah statistika yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis data hasil; penelitian tetapi tidak untuk mengambil data kesimpulan yang lebih luas terhadap populasi. Ruang lingkup dari statistika deskriptif meliputi : konsep dasar statistika, distribusi frekuensi, pengukuran nilai pusat, pengukuran nilai penyebaran, kemiringan, dan kerungcingan, penyajian data dalam bentuk diagram grafik, angka, dan time series.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam pengujian ini, probabilitas kesalahan dari korelasi adalah hal yang dilihat untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah instrumen. Hal ini dilambangkan sebagai *Sig* (nilai kesalahan). Nilai tersebut kemudian dikomparasi kembali dengan probabilitas kesalahan yang dilambangkan dengan alpha (α).

Adapun nilai alpha yang biasa dipilih bernilai 0,05. Apabila nilai *Sig* berada di $< 0,05$ maka item yang sedang diuji dinilai valid. Sebaliknya, jika nilai *Sig* berada di $> 0,05$ berarti item instrumen tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam buku Purwanto (2018 : 72) mengemukakan bahwa uji reliabilitas tidak hanya dilakukan untuk menguji instrumen penelitian, namun reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan data yang dapat dipercaya. Fokus utama dalam uji reliabilitas adalah data yang dihasilkan dapat dipercaya dalam sebuah penelitian, karena dari data lah analisis dan kesimpulan dibuat.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak.

3.5.3.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam Rochmat Aldy Purnomo (2016 : 121) mengemukakan bahwa ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Risna Ristiana (2019 : 75) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda. Hubungan antara variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan matematika berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

a = Koefisien Regresi (Konstanta)

b_1 = Koefisien Regresi Untuk X_1

b_2 = Koefisien Regresi Untuk X_2

b_3 = Koefisien Regresi Untuk X_3

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan.

3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua buah variabel (variabel independen dan variabel dependen).

Tabel 3.2 Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,1999	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup

0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Luh Kadek Pande Ary Susilawati, dkk. (39: 2017)

Besarnya koefisien korelasi antara dua variabel adalah 0 sampai dengan ± 1 . Apabila dua buah variabel mempunyai nilai $r = 0$ maka diantara variabel tersebut tidak ada hubungan. Apabila dua buah variabel mempunyai nilai $r = \pm 1$, maka dua buah variabel tersebut mempunyai hubungan yang sempurna. Tanda negatif (-) pada nilai r menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, sebaliknya tanda positif (+) pada nilai r menunjukkan hubungan yang searah (Nuryadi, dkk., 2017: 137).

3.5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen yang diteliti yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan. Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1. Apabila $R^2 = 1$ berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan menunjukkan ketepatan terbaik. Apabila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh (Nata Wirawan, 2016 : 263).

3.5.5 Pengujian Hipotesis

3.5.5.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya

organisasi) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja).

3.5.5.2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, di mana variabel X_1 (Kompensasi), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Motivasi) apakah berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja Karyawan) secara parsial atau terpisah.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Makan Pak Ndut

4.1.1 Profil Rumah Makan Pak Ndut

Pada tahun 1997 Bapak Mahmudin mendirikan Bebek dan Ayam goreng Pak Ndut di Kartasura, Jawa Tengah. Hingga pada tahun 2010 brand Bebek dan Ayam Goreng Pak Ndut mulai terkenal dan dikembangkan dengan system franchise dibawah naungan PT.indo PD Mandiri. Kini Bebek dan Ayam Goreng Pak Ndut sudah tersebar di 23 kota besar di Indonesia dan 2 cabang di negara Singapore. Bisnis keluarga yang dimulai tahun 1997 di Solo ini, berawal dari warung makan kecil depan rumah, nama bebek dan ayam goreng pak ndut berasal dari Bapak Mahmudin yang memiliki tubuh gendut.

System pelayanan pada rumah makan Pak Ndut Samarinda menggunakan *Table Service* atau mempersilahkan tamu untuk duduk terlebih dahulu dan memesan hidangan yang diinginkannya kepada pelayan, jam buka rumah makan Pak Ndut Samarinda mulai dari jam 10.00 Wita – 22.00 Wita. hari libur untuk karyawan diberlakukan hanya pada waktu lebaran Idul Fitri selama 4 hari dan lebaran Idul Adha selama 1 hari.

4.1.2 Visi Dan Misi

4.1.2.1 Visi

Perusahaan internasional yang perusahaan internasional yang melayani halal

dan thoyib di seluruh dunia (*An International company that serve halal and thoyib around the world*)

4.1.2.2 Misi

1. Mengembangkan tim dan sistem dengan standar Internasional (*Develop team and system with international standard*)
2. Mengintegrasikan sistem pasokan untuk memastikan kehalalan dan thoyib/higienis (*Integrate supply system to ensure halal and thoyib/higienityI*)
3. Kampanye kesadaran Merek (*Brand aweranness campaign*)

4.1.3 Struktur Perusahaan

Gambar 4.1
Stuktur Organisasi Rumah Makan Pak Ndut Samarinda



Sumber: Rumah Makan Pak Ndut Samarinda 2025

4.1.4 Karakteristik Responden

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Masa kerja pada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda sebanyak 48 responden dalam penelitian ini, maka dapat dideskripsikan karakteristiknya sebagai berikut :

Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	15	31.2
Laki-laki	33	68.8
Total	48	100.0

Berdasarkan hasil statistik frekuensi pada Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa dari 48 responden dapat diketahui jumlah responden perempuan sebanyak 15 orang atau persentase sebesar 31,2% sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 33 orang atau sebesar 68,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak jika dibandingkan perempuan untuk karyawan yang bekerja di rumah makan Pak Ndut Samarinda.

Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	5	10.4
21-30 tahun	32	66.7
31-40 tahun	7	14.6
41-50 tahun	3	6.3

> 50 tahun	1	2.1
Total	48	100.0

Hasil statistik deskriptif dari Tabel 4.2 dapat dijabarkan bahwa dari 54 responden dapat diketahui jumlah responden yang umur 21–30 tahun sebanyak 32 pegawai atau persentase 66,7% lebih banyak jika dibandingkan dengan umur kategori yang lainnya sedangkan umur paling sedikit ada pada > 50 tahun sebanyak 1 pegawai dengan persentase 2,1%. Sedangkan umur 41-50 tahun paling sedikit kedua dengan jumlah 3 pegawai (6,3%) pada karyawan yang bekerja di rumah makan Pak Ndut Samarinda.

Lama Masa Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	20	41.7
6-10 tahun	10	20.8
11-15 tahun	18	37.5
Total	48	100.0

Hasil statistik deskriptif dari Tabel 4.3 dapat dijabarkan bahwa dari 48 responden yang dijadikan penelitian diketahui jumlah responden yang lama masa bekerja paling banyak adalah 1-5 tahun sebesar 20 karyawan atau persentase 41,7% jika dibandingkan dengan lama masa bekerja yang lainnya sedangkan untuk lama masa bekerja paling sedikit ada pada 6-10 tahun sebanyak 10 karyawan dengan persentase 20,8%. Sedangkan lama masa bekerja untuk 11-15 tahun sebanyak 18 pegawai (37,5%) pada karyawan yang bekerja di rumah makan Pak Ndut Samarinda.

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

5.1.1 Variabel Kompensasi (X₁)

Variabel Kompensasi adalah suatu pendapatan yang bisa berupa barang yang tidak langsung maupun langsung, uang yang diterima oleh pegawai sisa bayaran atau balas jasa yang diserahkan oleh perusahaan. bayaran atau balas jasa yang diserahkan oleh perusahaan disajikan berikut ini:

Tabel 5.1 Presentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Indikator	1		2		3		4		5		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	7	14,6	23	47,9	18	37,5	4,23
X1.2	0	0	0	0	4	8,3	23	47,9	21	43,8	4,35
X1.3	0	0	0	0	6	12,5	32	66,7	10	20,8	4,08
X1.4	0	0	0	0	13	27,1	23	47,9	12	25,0	3,98
X1.5	0	0	0	0	8	16,7	33	68,8	7	14,6	3,98
X1.6	0	0	0	0	7	14,6	26	54,2	15	31,3	4,17
X1.7	0	0	1	2,1	22	45,8	21	43,8	4	8,3	3,58
X1.8	0	0	0	0	13	27,1	29	60,4	6	12,5	3,85
X1.9	0	0	0	0	7	14,6	31	64,6	10	20,8	4,06

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tertinggi untuk jawaban responden indikator Kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda terdapat pada indikator paling banyak X_{1.2} adalah sangat setuju yakni 47,9% atau 23 responden dan setuju sebanyak 43,8% dengan rata-rata 4,35. selanjutnya, indikator hubungan dengan rata-rata nilai tertinggi ada pada pertanyaan X_{1.1} adalah 4.23 dengan jawaban setuju yakni 47,9% atau 23 responden dan 18 (37,5%) responden

sangat setuju. Sedangkan indikator jawaban paling rendah ada pada pertanyaan X_{1.7} adalah sangat setuju memiliki presentase 8,3% atau 4 responden dan setuju sebanyak 43,8 (21%) responden. Sehingga jawaban responden untuk variabel Kompensasi (X₁) termasuk dalam sedang dengan kategori setuju yang berada untuk semua indikator.

5.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin Kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis disajikan berikut ini:

Tabel 5.2 Presentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	1		2		3		4		5		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	12	25,0	19	39,6	17	35,4	4,10
X2.2	0	0	0	0	3	6,3	30	62,5	15	31,3	4,25
X2.3	0	0	1	2,1	7	14,6	25	52,1	15	31,3	4,13
X2.4	0	0	0	0	14	29,2	24	50,0	10	20,8	3,92
X2.5	0	0	0	0	16	33,3	16	33,3	16	33,3	4,00
X2.6	0	0	0	0	6	12,5	24	50,0	18	37,5	4,25
X2.7	0	0	0	0	10	20,8	23	47,9	15	31,3	4,10

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tertinggi untuk jawaban responden indikator Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda terdapat pada indikator paling banyak X_{2.2} adalah sangat setuju yakni 62,5% atau 30 responden dengan rata-rata 4,25. selanjutnya, indikator keputusan pembelian (Y₂) jawaban paling rendah ada pada pertanyaan X_{2.4} adalah setuju memiliki presentase 50% atau 24 responden dan sangat setuju sebanyak 10 (20,8%) responden. Sehingga jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) termasuk dalam

sedang dengan kategori setuju yang berada untuk semua indikator.

5.1.3 Variabel Motivasi (X₃)

Variabel motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan disajikan berikut ini:

Tabel 5.3 Presentase Jawaban Responden Variabel Motivasi

Indikator	1		2		3		4		5		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	2	4,2	19	39,6	21	43,8	6	12,5	3,65
X3.2	0	0	0	0	13	27,1	25	52,1	10	20,8	3,94
X3.3	0	0	0	0	10	20,8	29	60,4	9	18,8	3,98
X3.4	0	0	1	2,1	17	35,4	20	41,7	10	20,8	3,81
X3.5	0	0	0	0	13	27,1	25	52,1	10	20,8	3,94
X3.6	0	0	0	0	18	37,5	22	45,8	8	16,7	3,79
X3.7	0	0	6	12,5	11	22,9	20	41,7	11	22,9	3,75

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tertinggi untuk jawaban responden indikator Motivasi (X₃) terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda terdapat pada indikator paling banyak X_{3.3} adalah sangat setuju yakni 60,4% atau 29 responden dan setuju sebanyak 18,8% dengan rata-rata 3,98. selanjutnya, indikator hubungan dengan rata-rata nilai tertinggi ada pada pertanyaan X_{3.2} adalah 3.94 dengan jawaban setuju yakni 52,1% atau 25 responden dan 10 (20,8%) responden sangat setuju. Sedangkan indikator jawaban paling rendah ada pada pertanyaan X_{3.1} adalah sangat setuju memiliki presentase 12,5% atau 6 responden dan setuju sebanyak 43,8% (21) responden. Sehingga jawaban responden untuk variabel Motivasi (X₃) termasuk dalam sedang dengan kategori setuju yang berada untuk semua indikator.

5.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen meliputi perencanaan pengorganisasian, pergerakan atau pengevaluasian disajikan berikut ini:

Tabel 5.4 Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	1		2		3		4		5		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	2	4,2	26	54,2	16	33,3	4	8,3	3,46
Y.2	0	0	0	0	17	35,4	24	50,0	7	14,6	3,79
Y.3	0	0	1	2,1	6	12,5	27	56,3	14	29,2	4,13
Y.4	0	0	2	4,2	21	43,8	16	33,3	9	18,8	3,67
Y.5	0	0	0	0	16	33,3	24	50,0	8	16,7	3,83
Y.6	0	0	1	2,1	10	20,8	19	39,6	18	37,5	4,13

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tertinggi untuk jawaban responden indikator kinerja karyawan (Y) terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda terdapat pada indikator paling banyak Y₃ adalah sangat setuju yakni 56,3% atau 27 responden dengan rata-rata 4,13. selanjutnya, indikator kinerja karyawan (Y) jawaban paling rendah ada pada pertanyaan Y₁ adalah setuju memiliki presentase 33,3% atau 16 responden dan sangat setuju sebanyak 4 (8,3%) responden. Sehingga jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan termasuk dalam sedang dengan kategori setuju yang berada untuk semua indikator.

5.2 Analisis Data Penelitian

5.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas alat ukur yaitu sekumpulan item pertanyaan yang diberikan kepada karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda diperiksa untuk

mengetahui apakah alat tersebut dapat mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan efisien sebelum melanjutkan ke uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, dan regresi linier berganda.

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada seberapa akurat instrument dapat mengukur apa yang dimaksud untuk diukur dan seberapa dekat data subjek sesuai dengan data yang dilaporkan peneliti. Pengujian ini memiliki 48 responden pada karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik *pearson product moment* mempergunakan prinsip korelasi antara setiap skor total yang diperoleh dari jawaban responden atau kuesioner. Dengan dasar dalam mengambil keputusan dalam uji ini dapat dilakukan dengan ketentuan $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut valid dan apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item pernyataan

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi	X1.1	0,621	0,291	Valid
		X1.2	0,729	0,291	Valid
		X1.3	0,717	0,291	Valid
		X1.4	0,688	0,291	Valid
		X1.5	0,700	0,291	Valid
		X1.6	0,687	0,291	Valid
		X1.7	0,727	0,291	Valid
		X1.8	0,697	0,291	Valid
		X1.9	0,695	0,291	Valid
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,792	0,291	Valid
		X2.2	0,783	0,291	Valid
		X2.3	0,828	0,291	Valid
		X2.4	0,745	0,291	Valid
		X2.5	0,758	0,291	Valid
		X2.6	0,799	0,291	Valid

		X2.7	0,817	0,291	Valid
3	Motivasi	X3.1	0,747	0,291	Valid
		X3.2	0,828	0,291	Valid
		X3.3	0,768	0,291	Valid
		X3.4	0,771	0,291	Valid
		X3.5	0,767	0,291	Valid
		X3.6	0,711	0,291	Valid
		X3.7	0,757	0,291	Valid
4.	Kinerja Karyawan	Y1	0,791	0,291	Valid
		Y2	0,885	0,291	Valid
		Y3	0,786	0,291	Valid
		Y4	0,856	0,291	Valid
		Y5	0,854	0,291	Valid
		Y6	0,819	0,291	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS 26

Dari hasil uji validitas yang dilakukan pada masing-masing indikator dari variabel mempunyai nilai korelasi lebih besar (R_{hitung}) lebih besar dari $R_{tabel} = 0,291$ adalah semua item pertanyaan yang digunakan valid, sehingga seluruh pertanyaan indikator dalam variabel Kompensasi, variabel Disiplin Kerja, variabel Motivasi, dan variabel Kinerja Karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda dinyatakan sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah sebuah alat yang dipakai untuk mengukur tingkat konsistensi sebuah angket atau pernyataan yang digunakan oleh penelitian sehingga pernyataan tersebut bisa dipergunakan dalam mengukur variabel penelitian. Berikutnya supaya melihat apakah jawaban atas pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel atau tidak melalui penggunaan metode pengujian *Cronbach's Alpha* dalam setiap variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Landasan untuk mengambil keputusan ialah jika nilai *Cronbach's Alpha* yang ada saat pengujian kuesioner dikatakan handal apabila

koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0.60, seluruh item pernyataan telah valid, terdapat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5.6 Hasil Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,864	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,896	Reliabel
Motivasi (X3)	0,876	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	Reliabel

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS 26

Dari Tabel 5.6 memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kompensasi, variabel Disiplin Kerja, variabel Motivasi, dan Kinerja Karyawan yang dinyatakan sudah reliabel. Kriteria suatu instrument dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$ namun sebaliknya apabila *Cronbach alpha* $< 0,6$ hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi. Sehingga disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti semua pernyataan pada kuesioner ini reliabel.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini digunakan supaya mengetahui apakah model regresi linear berganda memperlihatkan keterkaitan signifikan dan representatif, maka model tersebut pengujian asumsi-asumsi klasik yang meliputi uji Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikolinieritas:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan supaya melihat apakah data sampel berasal dari populasi untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak.

Data yang baik dan layak dipergunakan pada penelitian ini ialah data yang sudah berdistribusi normal, pada penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan kriteria pengujian dalam *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah suatu data dinyatakan normal jika nilai *Sig* > 0.05. Uji normalitas dilaksanakan menggunakan SPSS versi 26 dengan perolehan berikut:

Tabel 5.7 Hasil Uji Kenormalan Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,92178470
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,050
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS 26

Berdasarkan diatas Tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa nilai dari *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan nilai *Asymp. Sig.* (0,200) > 0,05. Hasil ini bisa dilihat dari *Asymp. Sig* variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan kinerja karyawan sebesar 0,200. berdasarkan landas pedoman penilaian normalitas data maka disimpulkan bahwa data variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi dan kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda yang diteliti adalah data sudah berdistribusi normal. Dengan demikian uji kenormalitas data menunjukkan terpenuhi asumsi Normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan pengujian ini supaya menggambarkan kepada peneliti apakah sebuah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi gejala multikolinieritas. Pengujian ini dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan mengambil keputusan berdasarkan nilai VIF jika nilai VIF (<10) maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independennya. Tetapi, apabila VIF ($10 >$) maka terjadi multikolinieritas antar variabel independennya. Dalam melaksanakan uji peneliti dibantu mempergunakan program SPSS versi 26. Perolehan uji multikolinieritas ada pada tabel berikut:

Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompensasi (X_1)	0,720	1,389
Disiplin Kerja (X_2)	0,524	1,908
Motivasi (X_3)	0,579	1,726

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS 26

Hasil perhitungan uji multikolinieritas tersebut diketahui pada variabel kompensasi mempunyai nilai VIF 1,389. sehingga disimpulkan bahwa $1,389 < 10$, Maka tidak terjadi multikolinieritas pada regresi. Pada variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF $1,908 < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas pada regresi. Pada variabel motivasi memiliki nilai VIF $1,726 < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas pada regresi. Dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tidak mengandung multikolinieritas. Artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara

sesama variabel independen dalam penelitian ini. Sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolonieritas data.

3. Uji Heroskedastisitas

Uji statistik yang dipergunakan ialah melalui uji Glejser dengan regresi nilai *absolute residual* dengan variabel independennya. Dengan dasar mengambil keputusan jika nilai sig > 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas, jika nilai sig < 0,05 maka ada heteroskedastisitas. Dalam melaksanakan uji peneliti dibantu mempergunakan program SPSS versi 26. Perolehan uji heteroskedastisitas ada pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.9 Hasil Uji Heteroskeditas

Variabel	T hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,497	0,621	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X ₂)	-1,496	0,142	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X ₃)	-1,312	0,196	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5.9 diperoleh hasil uji heteroskedastisitas antar variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda. Karena nilai *Sig* dari setiap variabel lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi heteroskedastisitas data dalam model regresi linier berganda.

5.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows versi 26. Hasil analisis regresi diperoleh supaya melihat pengaruh utama antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen). Perolehan olah data pada penelitian ini mempergunakan SPSS versi 26, ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Constant	5,105
Kompensasi (X ₁)	0,213
Disiplin Kerja (X ₂)	0,406
Motivasi (X ₃)	0,323

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS 26

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linier berganda, bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda berturut-turut adalah sebagai berikut : konstanta sebesar 5,105, Kompensasi (X₁) sebesar 0,213; Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,406 dan Motivasi (X₃) sebesar 0,323. Sehingga model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5,105 + 0,213 X_1 + 0,406 X_2 + 0,323 X_3$$

Dari fungsi tersebut di atas dapat diinterpretasikan dari Model

Persamaan Regresi Linier Berganda bahwa :

- 1) Nilai koefisien dari konstanta sebesar 5,105 menunjukkan bahwa bila nilai dari variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi tanpa mengalami perubahan atau tetap (konstan) maka nilai kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda akan mengalami peningkatan sebesar 5,105.
- 2) Apabila nilai koefisien dari variabel Kompensasi berubah satuan maka variabel kinerja karyawan akan berubah 0,213 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan pola hubungan positif antara variabel Kompensasi dengan variabel kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda. Itu berarti jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,213.
- 3) Apabila nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja akan berubah 0,406 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan pola hubungan positif antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda, itu berarti jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,406.
- 4) Apabila nilai koefisien dari variabel Motivasi akan berubah 0,323 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan pola hubungan positif antara variabel Motivasi dengan variabel kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda, itu berarti jika variabel Motivasi mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,323.

5.2.4 Uji Hipotesis

5.2.4.1 Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji Statistik F dipergunakan dalam melakukan uji signifikansi secara simultan apakah ketiga variabel independen yaitu variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, dan variabel motivasi berpengaruh signifikan atau tidak pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan ketentuan apabila nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh demikian sebaliknya jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat pengaruh signifikan. Dari hasil analisis uji F yang diolah dengan mempergunakan SPSS versi 26, adalah :

Tabel 5.11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468,417	3	156,139	39,578	0,000
	Residual	173,583	44	3,945		
	Total	642,000	47			

Sumber: Data Hasil Penelitian SPSS 26

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,578 sedangkan nilai Sig sebesar 0,000, terlihat bahwa nilai probabilitas ($Sig < 0,05$), maka secara simultan berpengaruh signifikan dengan diputuskan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa

secara simultan variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, dan variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda.

5.2.4.2 Pengujian Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dipergunakan supaya melihat signifikansi secara parsial yaitu setiap variabel independen kompensasi (x_1), disiplin kerja (x_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh signifikan atau tidak pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan ketentuan apabila nilai $Sig < 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen pada variabel dependen. Begitupun sebaliknya, jika nilai $Sig > 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen pada variabel dependen. Dari hasil analisis uji T(Parsial) yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 adalah :

Tabel 5.12 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,105	2,835		1,800	0,079
Kompensasi	0,213	0,085	0,231	2,498	0,016
Disiplin Kerja	0,406	0,101	0,434	4,004	0,000
Motivasi	0,323	0,095	0,350	3,403	0,001

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS 26

Dari tabel diatas bisa diambil penjelasan terkait hasil uji parsial (Uji t) dan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hipotesis

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

H_a : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Dengan taraf sigifikan (α) = 0,05 maka menolak H_0 jika nilai. Sig < α dan disimpulkan bahwa

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5.12 diperoleh nilai Sig (0,016) < α (0.05) maka secara parsial berpengaruh signifikan serta diputuskan H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator dari variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hipotesis

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

H_a : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Dengan taraf sigifikan (α) = 0,05 maka menolak H_0 jika nilai. Sig < α dan disimpulkan bahwa

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5.12 dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda dengan nilai signifikan Disiplin Kerja (X_2) sebesar $(0,000) < \alpha (0.05)$. Sehingga secara parsial berpengaruh signifikan serta diputuskan H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda.

3. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hipotesis

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

H_a : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah

Makan Pak Ndut Samarinda.

Dengan taraf sigifikan (α) = 0,05 maka menolak H_0 jika nilai. Sig < α dan disimpulkan bahwa

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5.12 dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda dengan nilai signifikan motivasi (X_3) sebesar $(0,001) < \alpha (0.05)$. Sehingga secara parsial berpengaruh signifikan serta diputuskan H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi secara persial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda.

b. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk melihat hasil dari nilai koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.13 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,854 ^a	0,730	0,711	1,986

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas terlihat bahwa besarnya nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel adalah sebesar 0,854. Artinya variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara keseluruhan mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda.

Sedangkan besar nilai R-square (R²) atau tingkat pengaruh antar variabel adalah sebesar 0,730 atau sebesar 73%. Angka tersebut memiliki arti pengaruh yang terjadi antara variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD). Sehingga mempunyai maksud bahwa persentase sumbangan pengaruh dari variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda sebesar 73% sedang sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji validitas untuk variabel kompensasi diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kompensasi sebanyak 9 item mempunyai nilai r -hitung $> 0,291$, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan indikator dalam variabel kompensasi sudah dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel kompensasi yang dinyatakan sudah reliabel dengan Nilai *Cronbach's alpha* variabel komunikasi sebesar $0,864 > 0,60$ sehingga disimpulkan item pernyataan pada variabel kompensasi sudah semua dinyatakan memenuhi syarat reliabel.

Hasil analisis pengujian hipotesis tentang kompensasi pada Tabel 5.12 diperoleh nilai Sig. $(0,016) < \alpha (0,05)$ maka dapat ditarik kesimpulan berpengaruh signifikan serta diputuskan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh nilai kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hasil pengujian dan analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa item-item dari variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta memiliki korelasi searah atau positif, yang berarti dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan kata lain kompensasi imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi dari pekerjaan akan mempengaruhi kinerja produktivitas naik pada Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, Prabandari, Sembiring, dan Herienda (2023) yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap

kinerja karyawan pada restoran KOI Jakarta Barat dengan kesimpulan terdapat pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran KOI Jakarta Barat. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan Restoran KOI, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja semua karyawannya, hal tersebut membuat para karyawan sangat loyal dan setia kepada Restoran KOI Jakarta Barat. Diharapkan Pimpinan Restoran KOI di Jakarta dapat lebih memperhatikan tunjangan-tunjangan yang diberikan pada karyawannya, yaitu memberikan jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja.

Dan juga hasil penelitian ini berbanding lurus dengan teori dari Hasibuan (2017) tentang kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa diberikan kepada perusahaan. Variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi pada Rumah Makan Pak Ndut Samarinda. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi Gaji, Upah, Insentif dan Tunjangan yang diterima karyawan selama bekerja pada Rumah Makan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji validitas untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel disiplin kerja sebanyak 7 item mempunyai nilai r -hitung $> 0,291$, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan indikator dalam variabel disiplin kerja sudah dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel disiplin kerja yang dinyatakan sudah reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,896 > 0,60$ sehingga disimpulkan item pernyataan pada variabel disiplin kerja sudah

dinyatakan memenuhi syarat reliabel.

Hasil analisis pengujian hipotesis tentang karakteristik organisasi pada Tabel 5.12 diperoleh nilai Sig. (0,000) < α (0.05) maka dapat ditarik kesimpulan berpengaruh signifikan serta diputuskan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya disiplin kerja pada usaha rumah makan maka kinerja karyawan juga akan meningkat terutama karyawan saling mendukung dan menjaga profesionalisme, bekerja sesuai jadwal dan prosedur, sehingga pelayanan lebih cepat dan tepat serta pelayanan yang konsisten dan ramah menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan dengan kata lain disiplin kerja mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yaitu Suweleha dan Jumadi (2025) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Resto Omah Kalang terdapat pengaruh disiplin kerja memberikan pengaruh positif dengan nilai signifikansi sedangkan kompensasi menunjukkan tidak adanya pengaruh. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan tingkat disiplin kerja yang baik dan kesesuaian kompensasi secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Veithxal Rival (2004). alat yang

digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan. Karakteristik dari disiplin kerja diantaranya disiplin retributif; disiplin korektif bertujuan bantu karyawan mengkoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat; persepektif hak-hak individu dan persepektif utilitarian yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya padasaat kensekuensi.

Penelitian ini dapat diukur dari indikator-indikator disiplin kerja diantaranya kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis beberapa karyawan yang dibawa dalam ke sebuah organisasi.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji validitas untuk variabel motivasi diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel motivasi sebanyak 7 item mempunyai nilai r -hitung $> 0,291$, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan indikator dalam variabel motivasi sudah dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel motivasi yang dinyatakan sudah reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,876 > 0,60$ sehingga disimpulkan item pernyataan pada variabel motivasi sudah dinyatakan memenuhi syarat reliabel.

Hasil analisis pengujian hipotesis tentang motivasi pada Tabel 5.12 diperoleh nilai Sig. $(0,001) < \alpha (0.05)$ maka dapat ditarik kesimpulan berpengaruh signifikan serta diputuskan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh

variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan kata lain karyawan yang termotivasi cenderung lebih giat dan fokus dalam menyelesaikan masalah, merasa dihargai cenderung bertahan lebih lama sehingga karyawan yang bekerja dengan hati untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda.

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu, yaitu Wigdyaningsih dan Putra (2023) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Dyriana Bakery & Café Kota Semarang dengan hasil 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. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (hadir tepat waktu, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien). Dengan tingginya motivasi kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan.

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

Tabel 5.12 hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dari

semua variabel yaitu variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan yang dinyatakan sudah reliabel. Dengan ketentuan bahwa suatu instrument dikatakan reliabel, bila nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ namun sebaliknya apabila *Cronbach alpha* $< 0,60$ hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi. Sehingga disimpulkan semua variabel yang diteliti pada penelitian “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda” sudah dikatakan semua reliabel.

Hasil analisis Uji Simultan (Uji F) pada tabel 5.11 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,578 sedangkan nilai *Sig* sebesar 0,000, terlihat bahwa nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$), diputuskan H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda. Sehingga memiliki artian bahwa meningkatnya kompensasi, disiplin kerja dan motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan kata lain kompensasi, disiplin kerja dan motivasi mampu secara simultan atau bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda.

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu, yaitu Ramadona, Cahya & Maulida (2021) yang berjudul Analisis Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (UMKM Seblak Pasta) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ate, Gunawan & Emqi (2022) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang dengan hasil diperoleh bahwa hasil penelitian membuktikan Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang. Pemilik Usaha dapat memperhatikan faktor-faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan kompensasi kompensasi, selain juga dapat menerapkan disiplin kerja untuk mewujudkan visi dan misi Industri Kripik Tempe Sari Rasa Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2016). hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang telah ditetapkan pada Rumah Makan Pak Ndut Samarinda. Indikator-indikator yang terkait yaitu ketepatan waktu, kuantitas bagian kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu dan Kualitas dalam bentuk hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dalam suatu pekerjaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari perolehan penelitian dan pembahasan terkait pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi pada rumah makan Pak Ndut Samarinda Jalan A. Wahab Syahrani, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diukur dengan indikator (Gaji, Upah Karyawan, Insentif, dan Tunjangan) dapat mempengaruhi kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda.
2. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diukur dengan indikator (Kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan kewaspadaan etis) dapat mempengaruhi kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda.
3. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi yang diukur dengan indikator (Kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) dapat mempengaruhi kinerja karyawan rumah makan Pak Ndut Samarinda.
4. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan pak Ndut Samarinda.

6.2 Saran

Adapun saran yang diberi peneliti baik untuk objek penelitian ini ataupun untuk peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda dapat memperhatikan lagi kompensasi yang diberikan oleh karyawan agar karyawan merasa lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja selama melakukan pekerjaan.
2. Diharapkan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda dapat memperhatikan lagi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan agar karyawan merasa lebih disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja selama melakukan pekerjaan.
3. Diharapkan Rumah Makan Pak Ndut Samarinda dapat mempertahankan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja selama melakukan pekerjaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel lain selain kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Kasus*. UNISU. Jepara
- Alwi, Syafaruddin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Budiyanto, Eko. Mockhlas Mochamad, (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Cv.AA Rizky. Banten.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Pasaribu, Roni Binsar Tua. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Putri, Rosana Atika. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Sarana Agro*.
- Mangkunagara. (2015). *Manajemn Sumber Daya Manusia Perusahaan*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt).
- Octaviani.(2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dian Niaga Yogyakarta*.
- Riny.(2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad Pt. Cendana Wijaya*.
- Rivai, Veithza. (2009). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Wijaya, Tanto. Andreani, Fransisca. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Raya Abadi Bersama*. Vol 3. No 2. Agora.

Lampiran Data Penelitian

Nama	Kompensasi									Total	Disiplin Kerja							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
Warsito	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41	5	5	5	4	5	5	5	34
Excel	4	5	4	4	4	4	3	4	4	36	5	5	4	5	5	4	4	32
Ginseng	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	4	5	4	4	5	5	5	32
Jalu	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	27
Risky	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	5	4	4	4	5	4	4	30
Sri	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	35
Marwa	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28
Yati	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	3	5	5	4	29
Leni	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41	4	5	4	3	5	5	5	31
Dian	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	5	5	5	5	3	5	5	33
Dayat	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	4	5	5	4	5	5	5	33
Muti	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	5	4	5	4	4	30
Suyer	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	5	5	5	5	35
Rudi	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	5	5	5	4	4	5	5	33
Yuli	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39	4	4	5	4	3	5	4	29
Intan	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4	4	4	4	4	5	5	30
Adri	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	3	4	4	4	3	4	4	26
Budi	4	4	3	3	4	3	3	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28
Freedy	5	4	4	4	3	3	3	3	4	33	3	4	3	3	3	4	4	24
Zulrohimi	5	5	4	3	3	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28
Nani	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31	3	4	4	3	3	3	3	22
Nano	5	5	4	3	4	5	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	28
Anugrah	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39	5	4	3	3	3	4	3	25
Wahyu	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	35
Raffi	5	5	5	5	4	5	3	3	4	39	3	4	4	4	3	4	4	26
Rahim	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	4	5	34
Rendy	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	5	4	3	5	5	5	31
Yoga	5	5	4	5	4	4	3	4	4	38	5	4	5	4	3	5	4	30
Ardi	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3	4	4	3	4	4	3	25
Aldi	5	5	4	5	4	4	3	4	4	38	3	4	3	3	3	3	4	23
Nafis	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	28
Samsul	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	5	4	5	5	5	5	5	34
Jarwo	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	3	27
Zulrahma	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	5	5	5	4	5	5	4	33
Fadil	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28
Mario	5	4	4	4	4	5	4	3	4	37	3	3	3	3	4	4	3	23
Hendra	3	4	4	3	4	5	3	3	3	32	5	5	4	5	4	5	4	32
Susi	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28
Hetty	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	3	4	4	4	3	4	4	26
Anisa	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3	4	4	4	4	4	3	26
Edy	5	5	4	5	4	4	3	4	4	38	3	3	4	3	3	3	4	23
Andi	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	4	4	4	4	3	3	3	25
ry Kurniav	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	5	4	3	3	3	4	3	25
Lis Diana	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	5	33
icky Chand	4	4	3	3	3	3	2	3	3	28	3	4	3	3	3	3	3	22
Mario	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	4	4	4	3	3	3	3	24
Sumiyati	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	2	4	3	4	4	23
Yono	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	34

Nama	Motivasi							Total	Kinerja Karyawan						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
Warsito	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	5	4	5	5	28
Excel	4	4	5	4	4	4	4	29	3	4	4	4	5	5	25
Ginseng	4	4	4	4	3	4	4	27	3	4	4	3	4	4	22
Jalu	4	4	4	4	3	4	4	27	3	4	4	4	4	4	23
Risky	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	25
Sri	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	5	5	5	30
Marwa	4	5	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	24
Yati	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	4	3	3	4	20
Leni	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	4	3	3	5	21
Dian	5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	5	5	4	5	27
Dayat	4	3	4	4	3	3	4	25	4	4	5	5	4	4	26
Muti	4	5	4	5	3	3	4	28	3	4	4	5	4	4	24
Suyer	3	3	4	4	4	3	3	24	4	3	4	4	4	4	23
Rudi	3	3	4	4	3	3	3	23	3	4	4	4	4	4	23
Yuli	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	4	5	26
Intan	2	3	4	3	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24
Adri	4	3	4	4	4	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18
Budi	3	3	3	4	3	4	3	23	3	4	3	3	3	4	20
Freeddy	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	3	3	4	3	21
Zulrohimi	4	4	4	3	4	4	2	25	3	3	4	3	3	3	19
Nani	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	2	16
Nano	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	4	4	4	5	24
Anugrah	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	5	3	4	5	23
Wahyu	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
Raffi	2	3	4	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
Rahim	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	4	5	5	28
Rendy	3	4	4	3	4	4	4	26	3	3	4	3	4	4	21
Yoga	5	4	4	4	4	3	3	27	3	4	4	5	3	5	24
Ardi	3	4	3	3	4	4	2	23	3	3	4	3	3	3	19
Aldi	3	4	4	3	4	3	4	25	2	3	3	2	3	3	16
Nafis	4	4	4	4	5	4	5	30	3	4	5	3	4	5	24
Samsul	4	5	5	4	5	4	5	32	5	5	5	5	5	5	30
Jarwo	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	4	5	25
Zulrahma	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	29
Fadil	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	25
Mario	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	4	3	3	4	20
Hendra	5	5	5	5	4	3	4	31	3	4	5	4	4	4	24
Susi	4	4	4	4	4	5	4	29	3	3	4	3	3	4	20
Hetty	3	4	5	5	4	4	5	30	4	3	4	3	3	3	20
Anisa	4	4	4	3	4	4	2	25	3	3	4	3	3	3	19
Edy	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	3	3	16
Andi	3	4	3	3	3	3	4	23	4	4	4	3	4	5	24
ry Kurniav	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	3	4	4	22
Lis Diana	5	4	5	5	5	3	3	30	3	4	5	4	4	5	25
icky Chand	3	4	4	3	4	4	2	24	3	3	4	3	3	3	19
Mario	3	4	3	3	4	4	4	25	3	4	4	3	4	4	22
Sumiyati	3	3	3	2	4	3	4	22	3	3	3	3	3	3	18
Yono	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	5	5	5	28

Lampiran Hasil Analisis dengan SPSS

Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	15	31.3	31.3	31.3
	Laki-laki	33	68.8	68.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	5	10.4	10.4	10.4
	21-30 tahun	32	66.7	66.7	77.1
	31-40 tahun	7	14.6	14.6	91.7
	41-50 tahun	3	6.3	6.3	97.9
	> 50 tahun	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Lama Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	20	41.7	41.7	41.7
	6-10 tahun	10	20.8	20.8	62.5
	11-15 tahun	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	14.6	14.6	14.6
	Setuju	23	47.9	47.9	62.5
	Sangat Setuju	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	8.3	8.3	8.3
	Setuju	23	47.9	47.9	56.3
	Sangat Setuju	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	12.5	12.5	12.5
	Setuju	32	66.7	66.7	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	13	27.1	27.1	27.1
	Setuju	23	47.9	47.9	75.0
	Sangat Setuju	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X1.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	8	16.7	16.7	16.7
	Setuju	33	68.8	68.8	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X1.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	14.6	14.6	14.6
	Setuju	26	54.2	54.2	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Ragu-ragu	22	45.8	45.8	47.9
	Setuju	21	43.8	43.8	91.7
	Sangat Setuju	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	13	27.1	27.1	27.1
	Setuju	29	60.4	60.4	87.5
	Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	14.6	14.6	14.6
	Setuju	31	64.6	64.6	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	12	25.0	25.0	25.0
	Setuju	19	39.6	39.6	64.6
	Sangat Setuju	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	6.3	6.3	6.3
	Setuju	30	62.5	62.5	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Ragu-ragu	7	14.6	14.6	16.7
	Setuju	25	52.1	52.1	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	14	29.2	29.2	29.2
	Setuju	24	50.0	50.0	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	16	33.3	33.3	33.3
	Setuju	16	33.3	33.3	66.7
	Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	12.5	12.5	12.5
	Setuju	24	50.0	50.0	62.5
	Sangat Setuju	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	10	20.8	20.8	20.8
	Setuju	23	47.9	47.9	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Ragu-ragu	19	39.6	39.6	43.8
	Setuju	21	43.8	43.8	87.5
	Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	13	27.1	27.1	27.1
	Setuju	25	52.1	52.1	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	10	20.8	20.8	20.8
	Setuju	29	60.4	60.4	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Ragu-ragu	17	35.4	35.4	37.5
	Setuju	20	41.7	41.7	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	13	27.1	27.1	27.1
	Setuju	25	52.1	52.1	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	18	37.5	37.5	37.5
	Setuju	22	45.8	45.8	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Ragu-ragu	11	22.9	22.9	35.4
	Setuju	20	41.7	41.7	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Ragu-ragu	26	54.2	54.2	58.3
	Setuju	16	33.3	33.3	91.7
	Sangat Setuju	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	17	35.4	35.4	35.4
	Setuju	24	50.0	50.0	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Ragu-ragu	6	12.5	12.5	14.6
	Setuju	27	56.3	56.3	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Ragu-ragu	21	43.8	43.8	47.9
	Setuju	16	33.3	33.3	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	16	33.3	33.3	33.3
	Setuju	24	50.0	50.0	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Ragu-ragu	10	20.8	20.8	22.9
	Setuju	19	39.6	39.6	62.5
	Sangat Setuju	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.711	1.986

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.417	3	156.139	39.578	.000 ^b
	Residual	173.583	44	3.945		
	Total	642.000	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.105	2.835			1.800	.079		
	Kompensasi	.213	.085	.231		2.498	.016	.720	1.389
	Disiplin Kerja	.406	.101	.434		4.004	.000	.524	1.908
	Motivasi	.323	.095	.350		3.403	.001	.579	1.726

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Disiplin Kerja	Motivasi
1	1	3.975	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	17.875	.26	.11	.07	.43
	3	.007	23.735	.20	.04	.71	.52
	4	.006	26.752	.54	.85	.22	.05

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.33	29.82	23.00	3.157	48
Residual	-4.428	4.898	.000	1.922	48
Std. Predicted Value	-1.797	2.159	.000	1.000	48
Std. Residual	-2.229	2.466	.000	.968	48

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Asumsi Kenormalan

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92178470
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.050
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.936	1.581		3.122	.003
	Kompensasi	.024	.048	.080	.497	.621
	Disiplin Kerja	-.085	.057	-.281	-1.496	.142
	Motivasi	-.070	.053	-.234	-1.312	.196

a. Dependent Variable: Abs_Resid

Tempat Melakukan Penelitian

