

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Kondisi Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Gerai Ice Cream & Tea “X” Cabang Surabaya

Bisnis *Ice Cream & Tea* “X” adalah salah satu jenis usaha waralaba atau franchise yang berbasis makanan & minuman cepat saji yang berasal dari China. Dirikan seorang pemuda yang bernama Zhang Hongchao pada toko kecil di pinggiran jalan di distrik Zheng-zhou, Provinsi Henan. Terkenal dengan nama Mixue Bincheng (MXBC) sebuah perusahaan yang menjual *ice cream sift server* dan minuman asal teh asal Zheng- zhou, Henan, Tiongkok.

Berdiri sejak tahun 1997, sudah memiliki 20.000 gerai waralaba di Asia, termasuk Indonesia. Memiliki puluhan cabang yang berada di Tiongkok, Indonesia, Kamboja, Laos, Myanmar, Malaysia, Singapura, dan Vietnam. Pada tahun 2006 Zhang Hongchao berhasil mengembangkan usahanya dengan harga yang murah dan berbagai macam produk yang ditawarkan, produk andalan mereka yaitu *ice cream cone waffle* dengan 3 varian rasa *vanilla, coffee* dan *strawberry* ada juga varian *ice cream* dalam bentuk cup seperti *Boba Sunday, Mocha Mi-Shake, Mi Sundae* dengan pilihan *mango/cookies/red bean* dan masih banyak lagi, ada juga menu *Real Fruit Tea* yaitu menu racikan mereka *Fresh-Squeezed Lemonade, Original Jasmine tea*.

Menurut situs Pandaily, Gerai *Ice Cream & Tea* “X” berhasil meraih pendapatan mencapai CNY20 miliar atau sekitar RP. 44,7 triliun pertahun awal 2021, pada tahun 2020 awal mulai didirikan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” di Indonesia dan pertama kali dibuka pada pusat perbelanjaan *Cihampelas Walk* (Cowalk) yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat. Pada tahun 2014, Gerai *Ice Cream & Tea* “X” melangkah lebih jauh dengan membuka gudang produksi dan pusat logistik mereka sendiri untuk menekan biaya produksi sehingga 20%, sementara pada awal 2018 awal berdirinya gerai pertama mereka diluar Tiongkok yakni Vietnam dan dengan cepat berekspansi ke negara-negara Asia Tenggara lainnya. Pada tahun yang sama Gerai *Ice Cream & Tea* “X” meluncurkan logo barunya yang dipakai sampai saat ini. Logo itu dinamakan Raja Salju. Raja salju digambarkan memiliki karakteristik yang menggemaskan dan berdedikasi, karakter logo yang dinamakan *Snow King* dengan memakai mahkota dan tongkat *ice cream*.

Bisnis *Ice Cream & Tea* “X” membuka *franchise* dengan modal awal Rp. 300 juta, dengan profit sepenuhnya milik mitra. Modal tersebut termasuk peralatan dan perlengkapan pembuatan prodik, bahan baku awal, resep menu, seragam karyawan, tunjangan promosi di sosial media hingga pendampingan manajemen. Standar gerai yang harus dipenuhi tergantung lokasi yang didapatkan oleh calon mitra: Luas bangunan minimal 25m persegi (lebar 3,8m dan tinggi 2,7), memiliki

sumber air yang bersih dan standart interior ditetapkan oleh pihak *Ice Cream & Tea "X"* indonesia.

Terdapat peraturan seperti berpakaian di *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya ini namun harus berwarna hitam apabila karyawan belum mendapat perlengkapan dari perusahaan karyawan boleh menggunakan baju berwarna hitam tanpa ada tulisan atau gambar yang tidak memberikan unsur negatif seperti baju bola, supporter dan bertulisan tidak baik. Beberapa karyawan juga dilarang untuk bermain ponsel saat jam kerja. Terdapat 3 *shift* kerja di *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya yaitu *shift* pagi jam 08.30 – 16.30 dan *shift* siang mulai dari jam 14.30 – 21.30 berbeda dengan *shift* kerja middle dari siang sampai pertengahan malam hanya membantu apabila gerai sedang banyak pengunjung.

## 2. Visi Dan Misi Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya

### a. Visi

Visi Perusahaan yaitu Sederhana, *focus*, disukai dan dihargai.

### b. Misi

Misi Perusahaan yaitu Membuat brand menjadi lebih kuat, staff yang luas, serta mengajak semua orang di dunia untuk menikmati rasa yang berkualitas tinggi dengan hingga terjangkau.

## B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Peneliti menyebar kuisisioner untuk mengumpulkan data kepada seluruh karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya yang bertujuan untuk menganalisa karakteristik responden secara deskriptif. Berdasarkan hasil dari pengisian kuisisioner oleh responden, maka dibawah ini peneliti menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden yang dipaparkan dibawah ini didasarkan atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

#### a. Jenis Kelamin

Berikut adalah gambaran karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin mereka.

**Tabel 4. 1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	62.0	62.0	62.0
	Perempuan	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki 62% dengan jumlah 31 responden, sedangkan jenis kelamin responden perempuan hanya sebesar 38% dengan jumlah 19 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas

karyawan pada Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya adalah laki-laki.

b. Usia

Berikut adalah gambaran karakteristik karyawan berdasarkan usia mereka. Klasifikasi usia dibagi menjadi 3 kelompok seperti yang tertera di tabel berikut ini:

**Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	11	22.0	22.0	22.0
	20-25 Tahun	34	68.0	68.0	90.0
	26-30 Tahun	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: *Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)*

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah 20-25 tahun sebesar 68% dengan jumlah 34 responden. Pada usia <20 tahun sebesar 22% dengan jumlah 11 responden saja, kemudia pada usia 26-30 tahun sebesar 10% dengan jumlah 5 responden. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya adalah responden yang memiliki usia 20-25 tahun.

c. Pendidikan

Berikut adalah gambaran karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan mereka. Klasifikasi pendidikan dibagi menjadi 3 kelompok seperti yang tertera di tabel berikut ini:

**Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	2.0	2.0	2.0
	SMA/Sederajat	49	98.0	98.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir terbanyak SMA/Sederajat sebesar 98% dengan jumlah 49 responden, sedangkan yang paling sedikit adalah SMP sebesar 2% dengan jumlah 1 responden, kemudian tingkat S1 tidak adanya responden, Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika bekerja di suatu gerai latar belakang pendidikan yang paling banyak adalah SMA/Sederajat.

d. Masa Kerja

Berikut adalah gambaran karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja. Klasifikasi masa kerja dibagi menjadi 4 kelompok seperti yang tertera di tabel berikut ini:

**Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 Bulan	7	14.0	14.0	14.0
	1 Tahun	26	52.0	52.0	66.0
	2 Tahun	14	28.0	28.0	94.0
	3 Tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja responden yang lebih dominan adalah 1 tahun sebesar 52% dengan jumlah 26 responden, sedangkan masa kerja responden paling rendah berada pada masa kerja 3 tahun sebesar 6% dengan jumlah 3 responden, kemudian masa kerja 2 tahun sebesar 28% dengan jumlah 14 responden, dan yang terakhir masa kerja 6 bulan sebesar 14% dengan jumlah 7 responden.

## 2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terkait

Deskripsi variabel ini menggambarkan jawaban dari responden atau kuisioner yang di dalamnya terdapat indikator-indikator variabel bebas dan terkait yang akan diteliti yakni, variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian variabel tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5.

a. Disiplin Kerja (X1)

Data yang ditampilkan adalah data disiplin kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data analisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1					5	10	18	36	27	54	50	100	4,44	4,44
X1.2			1	2	7	14	23	46	19	38	50	100	4,20	4,20
X1.3					7	14	23	46	20	40	50	100	4,26	4,16
X1.4			2	4	5	10	31	62	12	23	50	100	4,06	
X1.5			1	2	10	20	24	48	15	30	50	100	4,06	4,06

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah X1.1 senilai 4,44 yang terdapat pada indikator “taat terhadap aturan waktu” dimana sebesar 54% karyawan sangat setuju dengan pernyataan “saya taat terhadap aturan tepat waktu teradap gerai”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gerai *Ice Cream & Tea “X”* Cabang Surabaya taat terhadap peraturan digerai.

b. Kompensasi (X2)

Data yang ditampilkan ialah data kompensasi berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data analisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)**

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1			6	12	9	18	15	30	20	40	50	100	3,98	3,98
X2.2			4	8	10	20	25	50	11	22	50	100	3,86	3,86
X2.3			8	16	8	16	20	40	14	28	50	100	3,80	3,80
X2.4			8	16	10	20	22	44	10	20	50	100	3,68	3,68

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuisisioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah X2.1 dengan nilai 3,98 yang terdapat pada indikator “asuransi” dimana sebesar 40% karyawan sangat setuju dengan pernyataan “perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan pada karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gerai *Ice Cream & Tea “X”* Cabang Surabaya memberikan fasilitas jaminan kesehatan pada karyawan.

#### c. Kinerja Karyawan (Y)

Data yang ditampilkan ialah data kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data analisis maka akan ditampilkan dahulu disetiap soal sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1					11	22	24	48	15	30	50	100	4,44	4,44
Y1.2					8	16	27	54	15	30	50	100	4,20	4,20
Y1.3					6	12	30	60	14	28	50	100	4,26	4,26
Y1.4					5	10	22	44	23	46	50	100	4,04	4,04
Y1.5					5	10	22	44	23	45	50	100	4,36	4,36
Y1.6					3	6	25	50	22	44	50	100	4,38	4,38

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuisisioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah Y.1 dengan nilai 4,44 yang dimana pada indikator “Kuantitas” dimana sebesar 48% karyawan setuju dengan pernyataan “saya melakukan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gerai *Ice Cream & Tea “X”* Cabang Surabaya melakukan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.

### 3. Uji instrument Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas akan digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid atau tidaknya suatu instrument dapat dilihat dengan cara membandingkan korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5%. Apabila probabilitas hasil korelasi  $< 0,05$  (5%) instrument diartikan valid dan jika  $> 0,05$  (5%) instrument diartikan tidak valid. Hasil uji validitas ini diartikan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 4.8 Uji Validitas (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,436	0,279	Valid
X1.2	0,655	0,279	Valid
X1.3	0,588	0,279	Valid
X1.4	0,496	0,279	Valid
X1.5	0,635	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.8 diatas diketahui jumlah responden (N) = 50, sehingga distribusi nilai r tabel signifikansi adalah 0,279 dapat dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) dan memiliki probabilitas signifikan kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

**Tabel 4. 9 Uji Validitas (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,875	0,279	Valid
X2.2	0,814	0,279	Valid
X2.3	0,906	0,279	Valid
X3.4	0,919	0,279	Valid

*Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)*

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 4 .10 Uji Validitas (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1.1	0,680	0,279	Valid
Y1.2	0,625	0,279	Valid
Y1.3	0,606	0,279	Valid
Y1.4	0,649	0,279	Valid
Y1.5	0,563	0,279	Valid
Y1.6	0,335	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur sejauh mana instrument cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data, karena instrument itu sudah baik. Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas yaitu metode *Alpha Cronbach's*. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,6 ( $\alpha > 0.6$ ), maka ukuran yang dipakai sudah reliabel.

**Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,620	0,60	Reliabel
X2	0,902	0,60	Reliabel
Y	0,642	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.11 diatas dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel  $> 0,60$ , sehingga diputuskan bahwa instrument dalam kuesioner reliabel dan layak untuk dijadikan sebagai data penelitian dianalisis.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilaksanakan untuk menilai sebaran sebuah data di sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa syarat data dianggap berdistribusi normal apabila *Asymp Sig.*  $> 0,05$ . Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85850186
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.076
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.12 diatas diketahui nilai *asymp sig* yang diperoleh pada pengujian normalitas adalah sebesar 0,200. Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolienaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dengan rincian apabila nilai *tolerance* > 0.10 Suatu model regresi menentukan adanya multikolinearitas atau nilai VIF < 10 maka bias dikatakan data bebas dari gejala multikolienaritas dan jika *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka bias dikatakan telah terjadi multikolienaritas dalam model regresi.

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.203	2.095		6.778	.000		
	Disiplin Kerja	.355	.112	.404	3.180	.003	.785	1.274
	Kompensasi	.236	.088	.339	2.673	.010	.785	1.274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.13 diatas pada bagian “*Collinearity Statistics*” dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) adalah  $0,785 > 0,10$ . Sementara, nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2)  $1,274 < 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi kasus ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai residualnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila nilai residualnya berbeda maka heteroskedastisitas. Metode uji dilakukan dengan uji glejser. Berikut hasil dari uji glejser:

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Glejser**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.442	1.303		-.339	.736
	Disiplin Kerja	.095	.069	.220	1.364	.179
	Kompensasi	-.007	.055	-.021	-.131	.896

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin kerja (X1) adalah 0,179 dan nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X2) adalah 0,896. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda merupakan suatu metode analisis penelitian guna meneliti apakah terdapat pengaruh diantara variabel X dengan variabel Y yang dinyatakan kedalam bentuk persamaan regresi.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.203	2.095		6.778	.000
	Disiplin Kerja	.355	.112	.404	3.180	.003
	Kompensasi	.236	.088	.339	2.673	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.203 + 0,355.X_1 + 0,236.X_2 + e$$

Interpretasi dari model regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14.203 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 14.203.
2. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai koefisien sebesar 0. 355.  
Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika Disiplinan Kerja naik satu satuan maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,355 begitu pula sebaliknya.
3. Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai koefisien sebesar 0,236. Hal ini menandakan bahwa Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika Kompensasi naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,236 begitu pula sebaliknya

b. Uji t (Parsial)

Uji t ialah uji hipotesis dalam analisis regresi linier sederhana atau berganda yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis uji t yang didapatkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 16 Hasil Analisis Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.203	2.095		6.778	.000
	Disiplin Kerja	.355	.112	.404	3.180	.003
	Kompensasi	.236	.088	.339	2.673	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)*

Rumusan untuk mencari t tabel:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1) t$$

$$\text{tabel} = (0,05/2; 50-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 47)$$

Maka t tabel = angka 0,025; 47 ini kemudian ditemukan nilai t tabel sebesar 2,012.

1. Uji t Parsial Disiplin Kerja (X1)

Hipotesis 1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.

Berdasarkan pada tabel 4.16 output SPSS *Coefficients* di atas diketahui nilai signifikan Disiplin Kerja (X1) adalah  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,180 > t$  tabel  $2,012$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Uji $t$ Parsial Kompensasi (X2)

Hipotesis 2: Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.

Berdasarkan pada tabel 4.16 output SPSS *Coefficients* di atas diketahui nilai signifikan Kompensasi (X2) adalah  $0,010 < 0,05$  dan mana nilai  $t$  hitung  $2,673 > t$  tabel  $2,012$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## c. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis uji F yang didapatkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 17 Hasil Analisis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.333	2	57.666	16.014	.000 <sup>b</sup>
	Residual	169.247	47	3.601		
	Total	284.580	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi , Disiplin Kerja						

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya. Rumus untuk mencari F tabel:

$$F \text{ tabel} = (k; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 50-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 48)$$

Maka F tabel = angka (2;48) ini kemudian ditemukan nilai F tabel sebesar 3,191.

Hipotesis 3: Diduga Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.17 output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 16,014. Dimana yang artinya nilai F hitung 16,014 > F tabel 3,191 sehingga dapat diputuskan bahwa H3 diterima dengan kata lain Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

Koefisien determinasi R Square merupakan cara ukur untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). apabila hasil uji F signifikan maka ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y, dan sebaliknya, berikut adalah hasil dari analisisnya:

**Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.405	.380	1.898
a. Predictors: (Constant), Kompensasi , Disiplin Kerja				

*Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi Nilai R square 0,405 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu 0,405 atau sama dengan 40,5%, angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Disiplinan Kerja, Kompensasi secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “ X” Cabang Surabaya. Selisihnya sebesar 59,5% (100%-40,5%= 59,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini:

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan hasil statistic Uji t yang menyatakan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,180 > t$  tabel  $2,012$ . Dengan demikian hipotesis pertama diterima yang berarti Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.

Hasil teori ini menunjukkan bahwa indikator variabel disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan perilaku dalam perusahaan dan taat terhadap aturan lainnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya. Dari keempat memiliki indikator disiplin kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator "Taat Terhadap Aturan Waktu" sebesar 4,44.

Sedangkan indikator terendah adalah indikator “Taah Terhadap Aturan Lainnya” sebesar 4,06.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai Pranata & Cipta (2022), untuk mempertahankan disiplin kerja pihak gerai dapat memperhatikan terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno dan (2016:89), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan antara lain besar atau kecilnya pemberian kompensasi, ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada atau tidaknya suatu peraturan yang pasti agar dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil suatu tindakan, ada atau tidaknya pengawasan yang dilakukan pimpinan, ada atau tidaknya suatu perhatian dari pimpinan kepada para karyawan dan Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kepribadian karyawan agar lebih disiplin.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Syafirna 2017) dan (Muslimat & Wahid 2021) yang mengemukakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea “X”* Cabang Surabaya**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan

signifikan dibuktikan dengan hasil statistic Uji t yang menyatakan nilai signifikansi pada variabel kompensasi (X2) sebesar  $0.010 < 0,05$  t hitung  $2,673 > t$  tabel  $2,012$ . Dengan demikian hipotesis kedua diterima yang berarti Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* "X" Cabang Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel kompensasi yang terdiri dari asuransi, gaji, bonus, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* "X" Cabang Surabaya. Dari keempat indikator kompensasi yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator "Asuransi" sebesar 3,98. Sedangkan indikator terendah adalah indikator "Tunjangan" sebesar 3,68.

Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dalam gerai Sidiarta & Trinasari (2021), untuk mempertahankan kompensasi pihak Gerai *Ice Cream & Tea* "X" Cabang Surabaya dapat memperhatikan terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi. Menurut Hasibuan (2020:127), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi pada karyawan antara lain Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Produktivitas Kerja Karyawan, Biaya Hidup dan Kondisi Perekonomian Nasional.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Nugraha & Tjahjawati 2017) dan (Fuzan & Sary 2020) yang mengemukakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan hasil *statistic* Uji t yang menyatakan nilai signifikansi sebesar  $0.010 < \text{probabilitas } 0,05$  nilai F hitung  $16,014 > F \text{ tabel } 3,19$ . Dengan demikian hipotesis ketiga diterima yang berarti Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Gerai *Ice Cream & Tea* “X” Cabang Surabaya (Y). hal ini dibuktikan dengan hasil *statistic* uji F yang menyatakan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 40,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, pengalaman kerja, loyalitas dan lain-lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya gabungan antara disiplin kerja dan kompensasi yang dapat meningkatkan karyawan, sebab adanya kesadaran diri karyawan untuk menaati dan menjalankan semua aturan yang telah ditetapkan gerai maka akan meningkatkan kinerja karyawan agar semakin baik (Singodimedjo dalam Sutrisno

2019:86). Dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka dibutuhkan juga suatu kompensasi yang akan didapatkan karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang gerai berikan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan hingga tercapai segala tujuan yang di inginkan gerai dengan baik (Hasibuan 2017:4).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wairooy 2017) dan (Handayati et.al 2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

