

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Kondisi Objektif Perusahaan**

Penelitian ini dilakukan di UD. Tiara Toserba Swalayan, Jl. Sunan Drajat No. 393, Banjaranyar, Banjarwati, Kec.Paciran Kabupaten Lamongan, Jawa Timur Objek penelitian pada penelitian ini yaitu UD. Tiara Toserba Swalayan, penelitian ini mendapatkan data secara langsung dari narasumber tanpa melalui perantara. Data primer pada penelitian ini adalah hasil dari penyebaran kuisisioner pada responden melalui google form yang telah ditetapkan. Sampel dari responden yang dipilih yaitu seluruh karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan, pengambilan sampel tersebut dilaksanakan dengan metode kuisisioner berupa daftar pernyataan pada google form yang disebarakan kepada 35 responden yang dimulai pada tanggal 01 Agustus 2022 – 08 Agustus 2022, meskipun mengalami kendala pada saat penyebaran kuisisioner karena ketersediaan waktu dan responden untuk mengisi kuisisioner, namun kuisisioner tersebut semuanya dapat terisi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

## B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Usia Responden

**Tabel 4.1**  
**Usia Responden**  
**Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	11	31.4	31.4	31.4
	26-30 Tahun	14	40.0	40.0	71.4
	31-40 Tahun	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden dapat dilihat bahwasanya dari 35 responden mayoritas berusia 26-30 tahun sebanyak 40.0% dengan frekuensi 14 responden, sedangkan sisanya yaitu <25 tahun sebanyak 31.4% dengan frekuensi 11 responden, 31-40 tahun sebanyak 28.6% dengan frekuensi 10 responden. Dapat disimpulkan bahwa UD.TIARA TOSERBA SWALAYAN merupakan perusahaan yang mengedepankan rekrutmen untuk karyawan yang berusia muda, hal tersebut bisa dilihat pada jumlah karyawan yang berusia <30 tahun lebih dominan dibandingkan usia >30 tahun.

#### b. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**  
**Pendidikan Terakhir**  
**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	18	51.4	51.4	51.4
	Diploma	3	8.6	8.6	60.0
	Sarjana (S1)	13	37.1	37.1	97.1
	SMP	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden dapat dilihat bahwasanya dari 35 responden mayoritas memiliki pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 51.4% dengan frekuensi 18 responden, sedangkan sisanya yaitu Sarjana (S1) sebanyak 37.1% dengan frekuensi 13 responden, Diploma 8.6% dengan frekuensi 3 responden, Lainnya 2.9% dengan frekuensi 1 responden Dapat disimpulkan bahwa karyawan UD.TIARA TOSERBA SWALAYAN mayoritas karyawan di perusahaan yaitu memiliki pendidikan SMA/Sederajat hal tersebut karena *jobdesc* yang melibatkan lulusan SMA/Sederajat lebih banyak, satu diantaranya adalah pramuniaga.

### c. Jenis Kelamin

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	19	54.3	54.3	54.3
	Perempuan	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden dapat dilihat bahwasannya dari 35 responden mayoritas berjenis kelamin laki – laki sebanyak 54.3% dengan frekuensi 19 responden, sedangkan sisanya yaitu perempuan sebanyak 45.7% dengan frekuensi 16 responden. Dapat disimpulkan bahwa UD.TIARA TOSERBA SWALAYAN mayoritas karyawan di perusahaan tersebut yaitu laki – laki dikarenakan perusahaan tersebut lebih membutuhkan karyawan yang memiliki tenaga yang lebih besar, contohnya adalah *helper*.

#### d. Lama Bekerja

**Tabel 4.4**  
**Lama Bekerja**  
**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	9	25.7	25.7	25.7
	3-5 Tahun	14	40.0	40.0	65.7
	6-7 Tahun	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden dapat dilihat bahwasannya dari 35 responden mayoritas lama bekerja 3-5 Tahun sebanyak 40.0% dengan frekuensi 14 responden sedangkan sisanya yaitu lama bekerja 6-7 Tahun sebanyak 34.3% dengan frekuensi 12 responden, 1-2 Tahun sebanyak 25.7% dengan frekuensi 9 responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan UD.TIARA TOSERBA SWALAYAN memiliki tingkat loyalitas atau komitmen yang tinggi hal tersebut dapat terlihat pada jumlah karyawan yang mempunyai masa bakti >3 tahun sebanyak 26 karyawan dengan rincian 3-5 tahun sebanyak 14 karyawan.

## 2. Deskripsi Jawaban Responden

### a. Kompensasi

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Frekuensi Variabel Kompensasi**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Total Jawaban Responden	Mean
1	Kompensasi	K 1.1_1	35	3.71
2		K 1.1_2	35	3.31
3		K 1.2_1	35	3.65
4		K 1.2_2	35	3.34
5		K 1.3_1	35	3.77
6		K 1.3_2	35	3.48
7		K 1.4_1	35	3.68
8		K 1.4_2	35	3.51
				3.56

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25



Berdasarkan pada tabel analisis tanggapan responden berkaitan dengan kompensasi dapat diketahui dan menjelaskan rata-rata tanggapan responden. Hasil tersebut dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek kompensasi tersebut sebesar 3.56. Dari 8 item pernyataan kompensasi, item nomer 5 atau indikator ke 3 kompensasi menurut Simamora (2015:445) yaitu tunjangan memiliki nilai rata-rata tertinggi, hal tersebut dikarenakan para karyawan UD. TIARA TOSERBA SWALAYAN memiliki tunjangan kerja yang memberikan rasa aman ketika bekerja diperusahaan tersebut. Dengan demikian tunjangan kerja yang memberikan rasa aman di UD. TIARA TOSRBA SWALAYAN menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kompensasi para karyawan.

#### b. Disiplin Kerja

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Total Jawaban Responden	Mean
1	Disiplin Kerja	D 2.1_1	35	3.68
2		D 2.1_2	35	3.31
3		D 2.2_1	35	3.65
4		D 2.2_2	35	3.48
5		D 2.3_1	35	3.71
6		D 2.3_2	35	3.4
				3.54

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel analisis tanggapan responden berkaitan dengan Disiplin Kerja dapat diketahui dan menjelaskan rata-rata tanggapan responden. Hasil tersebut dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek Disiplin Kerja tersebut sebesar 3.54.

Dari 6 item pernyataan Disiplin Kerja, item nomer 5 atau indikator ke 3 Disiplin Kerja menurut Wahyudin (2021) yaitu tunjangan memiliki nilai rata-

rata tertinggi, hal tersebut dikarenakan para karyawan UD. TIARA TOSERBA SWALAYAN memiliki tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan ketika bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan di UD. TIARA TOSRBA SWALAYAN menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi Disiplin Kerja para karyawan.

### c. Kinerja Karyawan

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Total Jawaban Responden	Mean
1	Kinerja Karyawan	KK 3.1_1	35	3.68
2		KK 3.1_2	35	3.4
3		KK 3.2_1	35	3.8
4		KK 3.2_2	35	3.42
5		KK 3.3_1	35	3.77
6		KK 3.3_2	35	3.37
7		KK 3.4_1	35	3.71
8		KK 3.4_2	35	3.54
				3.59

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel analisis tanggapan responden berkaitan dengan Kinerja Karyawan dapat diketahui dan menjelaskan rata-rata tanggapan responden. Hasil tersebut dapat diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek Kinerja Karyawan tersebut sebesar 3.59.

Dari 8 item pernyataan Kinerja Karyawan, item nomer 3 atau indikator ke 2 Kinerja Karyawan menurut Robbins (2006:260) yaitu kuantitas memiliki nilai rata-rata tertinggi, hal tersebut dikarenakan para karyawan UD. TIARA TOSERBA SWALAYAN mampu mencapai target operasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan ketika bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian kuantitas di UD. TIARA TOSRBA

SWALAYAN menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan.

### C. Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Indikator Variabel		Pearson Coreelaation	rTabel	Ket
Upah & Gaji	Kompensasi (X1)	0,592	0,274	Valid
Insentif		0,381	0,274	Valid
Tunjangan		0,606	0,274	Valid
Disiplin Waktu	Disiplin Kerja (X2)	0,804	0,274	Valid
Disiplin Peraturan		0,712	0,274	Valid
Disiplin Tanggung Jawab		0,508	0,274	Valid
Kualitas	Kinerja Karyawan (Y)	0,706	0,274	Valid
Kuantitas		0,663	0,274	Valid
Ketetapan Waktu		0,423	0,274	Valid
Tanggung Jawab		0,754	0,274	Valid

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Diketahui jumlah responden (N)= 35 responden, sehingga distribusi nilai r table signifikan adalah 0.2746. Tabel diatas menjelaskan bahwa dari indicator indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada satu indicator variabel yaitu fasilitas yang memiliki nilai korelasi r hitung 0,244 lebih kecil dari r table (0,274) sedangkan indicator variabel yang lain memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,274) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan 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 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator Variabel		Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpa	Ket
Upah & Gaji	Kompensasi (X1)	0.51	0.6	Tidak Reliabel
Insentif		0.6	0.6	Reliabel
Tunjangan		0.51	0.6	Tidak Reliabel
Fasilitas		0.663	0.6	Reliabel
Disiplin Waktu	Disiplin Kerja (X2)	0.661	0.6	Reliabel
Disiplin Peraturan		0.715	0.6	Reliabel
Disiplin Tanggung Jawab		0.81	0.6	Reliabel
Kualitas	Kinerja Karyawan (Y)	0.699	0.6	Reliabel
Kuantitas		0.71	0.6	Reliabel
Ketetapan Waktu		0.773	0.6	Reliabel
Tanggung Jawab		0.677	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai nilai Cronbach's 0,510 lebih rendah dari 0,06 sehingga dinyatakan tidak reliabel. Variabel X2 dan Y mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga item-item pada penelitian ini dinyatakan memiliki realibilitas sempurna.



## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov adalah dengan syarat apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 4.10**  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87826530
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.128
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan pada hasil output pada gambar 4.10 diatas, menunjukkan nilai signifikansi pada *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,100 yang dimana nilai tersebut lebih dari 0,05 ( $0,100 > 0,05$ ) yang berarti bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal. Jadi hasil analisis pada data penelitian dapat dilanjutkan kepada analisis regresi karena nilai residual terdistribusi normal.

## b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui nilai signifikan, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 ( $>0,05$ ) maka dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) maka dikatakan data terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.453	3.202		.454	.653
	Kompensasi	-.030	.124	-.049	-.244	.809
	Disiplin Kerja	.003	.116	.006	.028	.978

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel output diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompensasi (X1) yaitu 0,809. Dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin kerja (X2) adalah 0,978. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Suatu model regresi menentukan adanya multikolinearitas apabila nilai korelasi  $> 95\%$ , Nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  begitu pula sebaliknya.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.132	4.964		.631	.533		
	Kompensasi	.575	.192	.439	2.991	.005	.772	1.295
	Disiplin Kerja	.433	.180	.353	2.405	.022	.772	1.295

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas pada bagian “Collinearity Statistics” dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah  $0,772 > 0,10$ . Sementara, nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)  $1.295 < 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Koefisien Determinan Berganda

Koefisien determinasi R Square merupakan sumbangan dari 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 hasil dari analisisnya:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan Berganda**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.466	.433	.90530

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,466. Nilai R Square 0,466 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu  $0,683 \times 0,683 = 0,466$ . Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,466 atau sama dengan 46,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) secara simultan Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 46,6\% = 53,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.132	4.964		.631	.533
	Kompensasi	.575	.192	.439	2.991	.005
	Disiplin Kerja	.433	.180	.353	2.405	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK=3.132 + 0.575 K + 0.433 DK + e$$

- Keterangan :
- Kompensasi : (K) Variabel independen
- Disiplin Kerja : (DK) Variabel independen
- Kinerja Karyawan : (KK) Variabel Dependen
- e : error/Variabel pengganggu



Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) adalah 3,132 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 3,132.
- 2) Nilai koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0,575. Hal ini menandakan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika Disiplin Kerja naik satu satuan maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,575 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- 3) Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,433. Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika Disiplin Kerja naik satu satuan maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,433 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

#### c. Uji T (Parsial)

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

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.132	4.964		.631	.533
	Kompensasi	.575	.192	.439	2.991	.005
	Disiplin Kerja	.433	.180	.353	2.405	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel dapat diuraikan dan diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Uji t Parsial Kompensasi (X1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi t bernilai  $0,005 < 0,05$ , sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji t Parsial Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi t bernilai  $0,022 < 0,05$ , sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**d. Uji F (Simultan)**

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independent yaitu Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.917	2	11.458	13.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.226	32	.820		
	Total	49.143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompenasasi

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar Nilai sig. 0,000 yang artinya,  $0,000 < 0,05$ . Jadi 0,000 yang berarti bahwa nilai

tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **D. Analisis dan Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini:

##### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai probabilitas variabel Kompensasi ( $X_1$ )  $0,005 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan jika Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang baik untuk Kinerja Karyawan.

Menurut Nitisemito dalam (Dewi, 2021) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Berdasarkan Hasil Kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan belum memberikan kompensasi kerja kepada karyawan secara merata, karena berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab

pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri. Selain itu karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Rianda & Winarno, 2022) mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi, berbeda objek berbeda pula hasil yang didapat Sehingga tidak semua kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari (Dwianto et al., 2019). Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai probabilitas variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )  $0,022 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan jika Disiplin Kerja



berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang baik untuk Kinerja Karyawan.

Menurut Sutrisno dalam (Ria, 2020) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, khususnya pada UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan. Dengan demikian, atasan pada UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan berperan aktif dalam mengendalikan disiplin kerja dan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh atasan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dilihat dari sebagai tingkat keberhasilan seseorang serta seberapa disiplin para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Irawan et al., 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Muna & Isnowati, 2022) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi, berbeda objek berbeda pula hasil yang didapat Sehingga tidak semua disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari (Ria, 2020). Bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu sumber untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan ini tercipta dengan didukung oleh adanya kompensasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan kompensasi dan disiplin kerja yang baik kepada karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan UD. Tiara Toserba Swalayan di Lamongan.

