

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Toko Sumber Elektronik Burau

I Komang Mirawardani¹, Andi Mustika Amin², Rezky Amalia Hamka³, Agung Widhi Kurniawan⁴, Muhammad Ilham Wardhana Haerudin⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Makassar, Makassar

Alamat: Jl. Pendidikan I Nomor.27, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222

Korespondensi penulis: komangmira130@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation and compensation on employee work discipline. This research is quantitative research with a descriptive approach and multiple linear regression analysis. Data collection techniques with observation, interviews, questionnaires, and documentation. The population in this study were 44 people, who also became the sample in this study with the sampling technique using saturated sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 26 software, to test the effect of work motivation and compensation variables on work discipline. The results of this study indicate that work motivation and compensation have a positive and significant effect on employee work discipline, partially and simultaneously. This study shows that the better the work motivation and compensation, the more employee discipline increases at the Burau Electronic Source Store.*

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 orang, yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 26, untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, secara parsial dan simultan. Penelitian ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja dan kompensasi maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan pada Toko Sumber Elektronik Burau.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

1. LATAR BELAKANG

Tercapai tidaknya tujuan dari perusahaan sangat bergantung pada sumber daya yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan atau organisasi sehingga sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang tangguh dan mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi, mematuhi dan menegakkan semua peraturan yang berlaku, untuk bersaing di era globalisasi yang menuntut persaingan yang makin kompleks.

Disiplin kerja merupakan aspek krusial yang perlu diperhatikan dan menjadi prinsip dasar bagi karyawan dalam memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang dijelaskan Hasibuan dalam Rusydi (2024:8), disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, menumbuhkan

motivasi kerja sangat penting, karena merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi disiplin secara signifikan di tempat kerja.

Motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk terlibat dalam tugas-tugas mereka, memungkinkan kolaborasi yang efektif dan kepuasan dalam pekerjaan mereka, seperti yang dicatat oleh Hasibuan dalam Erwin (2022: 71). Ketika motivasi kerja kurang, karyawan mungkin berjuang untuk memenuhi standar kinerja, karena motif dan keinginan yang mendasarinya tidak terpenuhi. Selain itu, kompensasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan di tempat kerja. Kompensasi merupakan pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi - baik mental maupun fisik - yang diberikan karyawan terhadap kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya, seperti yang disoroti oleh Hirmansyah dalam Amrulloh (2023:3). Dengan menawarkan kompensasi yang adil dan memotivasi, organisasi dapat menginspirasi karyawan mereka untuk bekerja secara efektif dan produktif.

Toko Sumber Elektronik Burau merupakan Perusahaan swasta milik pribadi yang berada di Desa Bonepute, Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur. Toko Sumber Elektronik ini mengelola barang elektronik yang terdiri dari kulkas, AC, mesin cuci, kipas angin, televisi dan barang elektronik lainnya. Selain menyediakan berbagai macam barang elektronik, toko sumber elektronik juga menyediakan barang furniture seperti lemari, kursi, meja makan, kasur/springbad dan barang-barang furniture lainnya.

Masalah yang dihadapi toko sumber elektronik tentunya dalam hal disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala toko diketahui bahwa perusahaan belum merasa puas dengan hasil kerja karyawan. Dimana karyawan toko sumber elektronik memiliki rasa tanggung jawab yang kurang dalam melakukan pekerjaannya dan belum maksimal dalam bekerja, yang menunjukkan motivasi karyawan untuk bekerja masih rendah. Dari hasil wawancara menyatakan banyak karyawan yang terlambat datang bekerja, yang menunjukkan kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja dan sulitnya mengubah pola pikir karyawan tentang pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas, serta sehubungan dengan fenomena yang telah ditinjau dalam perusahaan, maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Toko Sumber Elektronik Burau”.

2. KAJIAN TEORITIS

Wibowo, sebagaimana dikutip dalam Supriyadi (2022:108), menjelaskan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang menstimulasi, memandu, dan menopang tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian pula, Suyonto, sebagaimana dikutip dalam Septiawan (2020:2), mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong individu untuk terlibat dalam kegiatan yang memenuhi aspirasinya.

Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan dalam menanggapi lingkungan kerjanya. Teori Maslow mengkategorikan kebutuhan manusia ke dalam hierarki lima tingkat: kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri. Menurut Afandi, seperti yang dicatat oleh Purwantoro (2024:75), indikator dari motivasi kerja antara lain adalah kompensasi, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, dan sifat pekerjaan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaliza (2024:17) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Meskipun motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan konsep yang berbeda, namun keduanya saling berhubungan dalam lingkup kegiatan organisasi. Motivasi kerja yang kuat sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada hasil kinerja yang optimal.

Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan dan tunjangan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan sebagai pengakuan atas jasa yang diberikan, seperti yang dikemukakan oleh Handlogten dalam Septiani (2024: 3). Arifuddin (2022:74) lebih lanjut menjelaskan kompensasi sebagai imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya, yang dapat berupa finansial maupun non-finansial, dan biasanya diberikan dalam jangka waktu yang tetap. Pada dasarnya, kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Menurut Sinambela, sebagaimana dikutip dalam Juhaeti (2024:92), komponen utama kompensasi meliputi upah dan gaji, tunjangan, insentif, dan berbagai tunjangan. Penelitian yang dilakukan oleh Bagu (2022: 8) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan hubungan yang signifikan, menyiratkan bahwa peningkatan kompensasi-seperti gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif-berkorelasi dengan tingkat disiplin karyawan yang lebih tinggi.

Disiplin, seperti yang didefinisikan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 86), mengacu pada kesediaan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan di dalam lingkungannya. Ananda (2023:38) menekankan bahwa disiplin kerja merupakan komitmen yang harus dipatuhi oleh setiap anggota organisasi, yang berkaitan

dengan seperangkat aturan yang dirancang untuk memastikan bahwa pekerja tetap berkonsentrasi dan menghindari keterlibatan dalam kegiatan yang tidak terkait selama jam kerja.

Disiplin kerja tidak hanya menekankan pada kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan tingkat pertanggungjawaban pekerja terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja, seperti yang diidentifikasi oleh Alifah dalam Thamrin (2023:92), meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, kepatuhan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja secara keseluruhan. Hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Toko Sumber Elektronik Burau.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Toko Sumber Elektronik Burau.

H₃ : Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Toko Sumber Elektronik Burau.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif, dan menggunakan *software* SPSS 26 sebagai alat analisis data. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 44 orang karyawan tetap toko sumber elektronik buarau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah sampel jenuh. Sugiyono dalam Saputra (2022:29) mengemukakan Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah sampel yang kecil maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Toko Sumber Elektronik Burau yaitu sebanyak 44 orang karyawan tetap.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Keempat teknik tersebut digunakan peneliti karena untuk melihat fenomena yang terjadi akan lebih baik jika menggunakan teknik observasi dan membuat kuesioner dalam pengambilan data yang lebih jelas. Adapun teknik pengujian instrumen yaitu:

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Validitas		Keterangan
	R Hitung	R tabel	
X1.1	0,662	0.297	VALID
X1.2	0,663	0.297	VALID
X1.3	0,592	0.297	VALID
X1.4	0,500	0.297	VALID
X1.5	0,569	0.297	VALID
X1.6	0,569	0.297	VALID
X1.7	0,657	0.297	VALID
X1.8	0,562	0.297	VALID
X1.9	0,590	0.297	VALID
X1.10	0,590	0.297	VALID
X2.1	0,664	0.297	VALID
X2.2	0,745	0.297	VALID
X2.3	0,615	0.297	VALID
X2.4	0,626	0.297	VALID
X2.5	0,621	0.297	VALID
X2.6	0,639	0.297	VALID
Y1	0,451	0.297	VALID
Y2	0,600	0.297	VALID
Y3	0,670	0.297	VALID
Y4	0,624	0.297	VALID
Y5	0,660	0.297	VALID
Y6	0,709	0.297	VALID
Y7	0,643	0.297	VALID
Y8	0,684	0.297	VALID
Y9	0,538	0.297	VALID
Y10	0,476	0.297	VALID

Sumber: Output SPSS26 (2025)

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1. terlihat bahwa nilai r hitung untuk setiap pernyataan dalam kuisioner lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,297 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dari masing – masing indikator variabel kompensasi dapat dipergunakan secara valid untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Crronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi kerja	0,778	10	Reliable
Kompensasi	0,718	6	Reliable
Disiplin kerja	0,801	10	Reliable

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Dari hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2. menunjukkan variabel independent motivasi kerja dan kompensasi, dan variabel dependen disiplin kerja mempunyai koefisien corranbach alpha (α) yang nilainya lebih besar dari 0.60 artinya semua konsep pengukuran dari masing – masing variabel dari kuesioner adalah realible dimana kuesioner yang digunakan

dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik, konsisten dalam mengukur apa yang dimaksudkan, dan data yang dihasilkan cenderung stabil apabila dilakukan pengukuran ulang.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda (*Multiple Regresional Analisis*) dilakukan peneliti untuk memprediksikan perubahan nilai variabel terikat dua atau lebih nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan nilainya Ghozali dalam Ariani (2023:161). Dalam hal ini regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Uji normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan ingin mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal Ghozali dalam Ariani (2023:159). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria, jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal dan apabila nilai $\text{sig} < 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menilai ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Jika variabel-variabel tersebut berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak dianggap antagonis. Menurut Ghozali sebagaimana dikutip dalam Simbolon (2022:60), keberadaan gejala multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui dengan memeriksa Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransinya. Penilaian ini terutama menggunakan uji VIF; jika nilai VIF memenuhi kriteria tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya tingkat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menilai apakah residual dalam model regresi menunjukkan varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya, sebagaimana diuraikan oleh Ghozali dalam Wijaya (2024:69). Uji ini biasanya dilakukan dengan memeriksa scatterplot yang memplot nilai prediksi variabel dependen (SRESID) terhadap kesalahan residual (ZPRED). Heteroskedastisitas ditunjukkan oleh pola yang terlihat dalam scatterplot, seperti penyempitan, pelebaran, atau pembentukan titik-titik yang konsisten. Sebaliknya, jika titik-titik tersebut terdistribusi baik di atas maupun di bawah sumbu Y pada tanda nol tanpa pola yang jelas, hal itu menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji parsial, yang biasa disebut uji-t, menilai apakah variabel bebas (X) secara signifikan memengaruhi variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi (Sig) melebihi 0,05, hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika Sig kurang dari atau sama dengan 0,05,

hipotesis diterima, yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Selain itu, uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai F hitung (F hitung) melebihi nilai F kritis (F tabel), ini menunjukkan hubungan positif.

Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengevaluasi efektivitas model dalam menjelaskan sejauh mana variabel bebas secara kolektif memengaruhi variabel terikat, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R-Kuadrat yang disesuaikan (Ghozali, Terimajaya, 2024:180). Dalam penelitian ini, kami meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi serta dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan di toko sumber elektronik Burau. Nilai R-Squared yang lebih tinggi menandakan kemampuan model yang lebih kuat untuk merepresentasikan hubungan yang diamati.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penulis menghimpun hasil penelitian dari tanggapan kuesioner yang diberikan kepada karyawan toko elektronik yang berlokasi di Jl. Oputosappaile, Bonepute, Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur, selama bulan Desember dan Januari. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan persamaan regresi linier berganda. Dari 44 responden, 24 orang berjenis kelamin laki-laki atau 54,5% dan 20 orang berjenis kelamin perempuan atau 45,5%. Distribusi usia responden menunjukkan bahwa 22 orang atau 50% berusia 20-25 tahun; 6 orang atau 13,6% berusia 26-30 tahun; 11 orang atau 25% berusia 31-45 tahun; dan 5 orang atau 11,4% berusia 46-50 tahun. Dari segi pengalaman kerja, 33 orang atau 75% memiliki masa kerja 2-10 tahun; 6 karyawan, atau 13,6%, memiliki pengalaman kurang dari 2 tahun; dan 5 karyawan, atau 11,4%, memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

1. Analisis regresi linear berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.334	6.625		.805	.425
	Motivasi Kerja	.404	.188	.271	2.143	.038
	Kompensasi	.678	.167	.514	4.069	.000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

a) Konstanta (a)

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 5.334. tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel independen motivasi kerja dan kompensasi, maka disiplin kerja karyawan sebesar 5.334.

b) Motivasi Kerja (X1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,404. penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk setiap peningkatan nilai motivasi kerja, maka disiplin kerja karyawan meningkat sebesar 0,404.

c) Kompensasi (X2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 0,678. yang menunjukkan kompensasi memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dimana untuk setiap peningkatan nilai kompensasi, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,678.

2. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42063422
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.050
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikoliniearitas

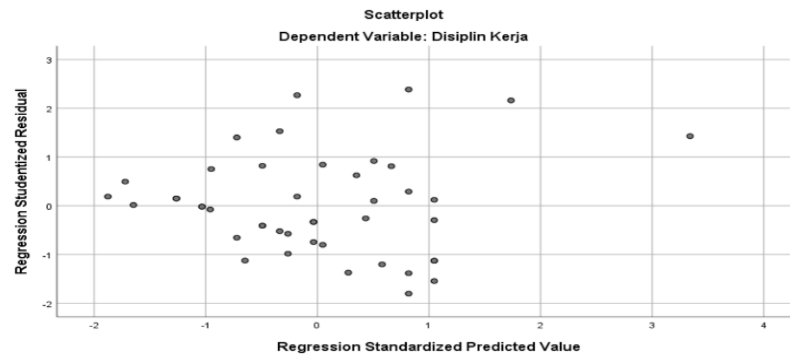
<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.334	6.625			
	Motivasi Kerja	.404	.188	.271	.999	1.001
	Kompensasi	.678	.167	.514	.999	1.001
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 5. dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan peneliti untuk penelitian ini bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independent, yang ditunjukkan oleh nilai VIF masing-masing variabel independent $1.001 < 10$ dan nilai tolerance $0,999 > 0,10$.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Dari grafik di atas, kita dapat melihat bahwa data terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terjadinya perbedaan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

5. Uji Hipotesis

a) Uji parsial (uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. < α	keterangan
Motivasi kerja	2.143	1.683	$0.038 < 0.05$	Berpengaruh
kompensasi	4.069	1.683	$0.000 < 0.05$	Berpengaruh

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan menunjukkan:

- Motivasi kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} 2.143 $>$ 1.683 t_{tabel} dan hasil sinifikasi $0.038 < 0.05$. yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (H1 diterima). Dari hasil uji tersebut dapat diperoleh hasil apabila motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja akan meningkat lebih baik.
- Variabel kompensasi (X2) dengan nilai t_{hitung} 4.069 $>$ 1.683 t_{tabel} dan nilai fignifikasi sebesar $0.000 < 0.05$. menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (H2 diterima). Dari hasil uji tersebut dapat

diperoleh hasil apabila kompensasi meningkat, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

b) Uji simultan (uji f)

Tabel 7. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.225	2	66.612	10.840	.000 ^b
	Residual	251.957	41	6.145		
	Total	385.182	43			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja						

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Dari data diatas menunjukkan nilai $f_{hitung} 10.840 > 3.226 f_{tabel}$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (H3 diterima).

c) Koefisien determinan

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.546	.514	2.479
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja				

Sumber: Output SPSS 26 (2025)

Dari tabel 8, kita dapat melihat bahwa nilai R Square adalah 0,546 atau 54,6%. Artinya variabel terikat yaitu disiplin kerja mampu dijelaskan sebesar 54,6% oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel bebas yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada toko sumber elektronik burau

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Toko Sumber Elektronik Burau. Meningkatnya motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik, maka disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya pun akan meningkat. Meningkatnya disiplin kerja ini dapat disebabkan karena karyawan yang termotivasi, baik yang didorong oleh faktor internal maupun insentif eksternal, memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang kuat terhadap tugasnya. Motivasi tersebut tidak hanya mencerminkan sikap kerja yang disiplin, tetapi juga mendorong kepatuhan

terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, dengan tidak adanya pengawasan langsung dari pimpinan, karyawan yang termotivasi cenderung memiliki rasa kepemilikan terhadap tugasnya. Dengan tujuan yang jelas dan pemahaman yang kuat tentang tanggung jawabnya, mereka lebih siap untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai standar yang diharapkan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada toko sumber elektronik bureau

Temuan dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di toko sumber elektronik bureau. Hal ini menunjukkan bahwa seiring meningkatnya kualitas kompensasi meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas, maka tingkat disiplin kerja karyawan juga meningkat. Ketika karyawan menganggap kompensasi mereka adil dan kompetitif dibandingkan dengan kontribusi mereka, mereka cenderung merasa termotivasi dan puas dengan peran mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan disiplin kerja.

3. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada toko sumber elektronik bureau

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yang dilihat dari hasil uji *f*. selain itu dari hasil koefisien determinan menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang besar dalam menjelaskan variabel disiplin kerja. Sebab karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan berusaha keras untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh Perusahaan, sementara dengan kompensasi yang adil dan kompetitif berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja yang baik, yang dapat semakin memperkuat disiplin kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, yang mana motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada toko sumber elektronik bureau. Motivasi kerja yang diberikan Perusahaan kepada karyawan, dari hasil tanggapan pernyataan terendah mengenai pimpinan selalu mengapresiasi hasil kerja mereka masih kurang. Oleh karena itu maka pimpinan harus lebih memberi apresiasi hasil kerja karyawan dengan demikian akan membuat karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja dan pekerjaan akan berjalan dengan baik. Hubungan antara

pimpinan dan karyawan sangat penting untuk di perhatikan, dapat dimulai dari hal kecil dengan memberikan apresiasi atau pengakuan atas hasil kerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan. Untuk kedepannya sebaiknya pihak Perusahaan tetap mempertahankan atau dapat lebih ditingkatkan lagi agar hubungan antara karyawan dan atasan dapat tercipta hubungan kerja yang baik. Fasilitas yang telah diberikan Perusahaan untuk kenyamanan karyawan saat bekerja juga perlu dipertahankan dan lebih di tingkatkan lagi mengingat skor terendah tanggapan responden adalah mengenai tersedia akses internet untuk mendapatkan informasi baru. Artinya fasilitas memerlukan perhatian yang lebih. Disiplin kerja karyawan masih terbilang rendah, dilihat dari hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah absen dalam bekerja, artinya masih banyak karyawan yang sering absen saat bekerja. Oleh karena itu Perusahaan perlu memperhatikan lagi hal-hal yang menyebabkan karyawan absen, Perusahaan perlu meningkatkan lagi motivasi-motivasi yang diberikan untuk mendorong semangat karyawan bekerja atau lebih mempertegas lagi peraturan yang ada.

DAFTAR REFERENSI

- Alami, P. C. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pam Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan* (Doctoral dissertation, Universitas Swadaya Gunung Jati).
- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh*. Al Dzahab: Journal of Economics, Management, Business and Accounting, 4(1), 12-19.
- Amrulloh, A., & Nawatmi, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(3), 3305-3318.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 215-229.
- Ananda, D. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Faktor Lainnya Terhadap Disiplin Kerja Cv. Sbe*. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 3(3), 81-88.
- Alfaidah. (2023). *Metodologi Penelitian*. Pekalongan: PT. Nasyah Expanding Management.
- Ananda, Y. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. CV. Adanu Abimata.
- Ariani, D. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Arifuddin. (2022). *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. Kab. Sigi: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Asmirin, R. S. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Erwin, A. (2021). *Etika Bisnis Era Milenial*. Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Gustaman, D. (2021). *Buku Ajar Pengantar Metodologi Penelitian*. Lombok Tengah: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Indrasari, P. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Surabaya: UP Unitomo Press.
- Juhaeti, D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Maryam, B. (2016). *Pengantar Metode Penelitian*. Depok: PT. Kanisius.
- Purwantoro, S. (2024). *MSDM Pertahanan Moderen Konsep dan Implementasi*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Rahmati, S. A. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Rusydi, R. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)*. Medan : UmsuPres.
- Rusmansyah, W. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau*. Jurnal Bisnis Kompetitif, 1(3), 239-245.
- Saputra, N., & Apriani. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sepriawan, M., & Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaidan Digital Publishing.
- Septiani, S. M. (2023). *Manajemen Kompensasi*. Serang Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Simbolon. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Supriyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Suriadi, J. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.

- Suryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, V. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syaifuddin, Y. A. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Indramayu : CV. Adanu Abimata.
- Sulistianto, H. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pdam Intan Banjar, Banjarbaru, Kalimantan Selatan* (Doctoral dissertation, Te sis. Universitas Negeri Yogyakarta).
- Sarifah, S., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). *Pengaruh budaya kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja*. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(2), 74-77.
- Terimajaya, D. (2024). *Dasar-dasar Statistika (Konsep dan Metode Analisis)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Thamrin, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bebas Interpreturship*. Pasaman Barat: CV. Aska Pustaka.
- Ummul, A. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Wijaya, D. (2024). *Buku Ajar Ekonometrika*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yuliani, S. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.