

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV JAYA BERKAT USAHA SURABAYA

**Siti Ainur Rohmah**  
*ainurainur6012@gmail.com*  
**Yayah Atmajawati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research determines the effect of work discipline, motivation, and compensation on the employees' performance of CV Jaya Berkata Usaha, which is located at Jalan Gunung Anyar Tambak, Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, East Java. The research applies quantitatively. Furthermore, the population consists of all employees who work in CV Jaya Berkata Usaha with 40 employees as respondents. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed directly to the respondents. Moreover, the data analysis technique used was multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 26. The result shows that work discipline has a positive and significant effect on the employees' performance at CV Jaya Berkata Usaha. Similarly, motivation has a positive and significant effect on the employees' performance at CV Jaya Berkata Usaha. Likewise, compensation has a positive and significant effect on the employees' performance at CV Jaya Berkata Usaha.*

*Keywords: work discipline, motivation, and compensation on employees performance.*

### ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Berkata Usaha yang berlokasi di Jalan Gunung Anyar Tambak, Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV Jaya Berkata Usaha Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada seluruh Karyawan CV Jaya Berkata Usaha. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Berkata Usaha. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Berkata Usaha. Dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Berkata Usaha.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Dunia bisnis mengalami transformasi besar sebagai akibat dari era globalisasi yang terus berkembang. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat cepat beradaptasi dengan tujuan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam keadaan seperti ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting karena SDM adalah kunci utama dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang..

Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu menggunakan teknologi dan memiliki kemampuan untuk berkembang secara aktif. Kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan menjadi kunci dalam menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, SDM yang dibutuhkan adalah individu yang memiliki mental yang tinggi, dapat beradaptasi dengan perubahan di industri, serta tanggap dalam beragam tantangan yang muncul.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah fungsi yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena berfokus pada pengelolaan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan MSDM mencapai berbagai aspek yang berhubungan

dengan pengelolaan karyawan, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan dan retensi, selain itu tujuan MSDM juga mencakup berbagai aspek yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, Purwanto. S. (2024).

Perusahaan sangat memerlukan SDM yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini, setiap organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing dan mampu bersaing dan mampu menghadapi semua tantangan dimasa depan. Dalam hal ini, Sumber Daya Manusia adalah karyawan yang berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia berfungsi sebagai perencanaan, pelaku serta penentu pencapai tujuan, Gustara (2022).

Penelitian ini dilakukan di CV Jaya Berkas Usaha yang berfokus pada distribusi bahan pangan. CV Jaya Berkas Usaha menawarkan layanan penjualan baik secara grosir maupun eceran, dan menjangkau pengiriman antar kota serta antar pulau. Kantor CV Jaya Berkas Usaha terletak di Jalan Gunung Anyar Tambak, Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur, dengan kode pos 60238, dengan jumlah karyawan sebanyak 40 karyawan.

Pemilihan perusahaan ini untuk kajian ditujukan kepada perubahan performa karyawan yang memerlukan analisis lebih lanjut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting untuk menghindari kesalahan dan mengatasi rintangan dalam produktivitas karyawan. sebagai bagian dari evaluasi, data kehadiran atau data absensi akan dijadikan indikator utama dalam penelitian ini, berikut data absensi CV Jaya Berkas Usaha:

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan CV Jaya Berkas Usaha**

Bulan	Hari Kerja	Tidak masuk	Datang terlambat	Jumlah Karyawan
Januari	27	3	1	40
Februari	25	2	2	40
Maret	26	3	4	40
April	18	7	6	40
Mei	22	2	2	40
Juni	23	2	1	40
Juli	27	3	2	40
Agustus	26	3	5	40
September	24	5	4	40
Oktober	27	2	3	40

Sumber: Data absensi CV Jaya Berkas Usaha

Berdasarkan data yang ditampilkan tabel 1, dapat diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak sepenuhnya efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, bulan April tahun 2024 mencatat tingkat keterlambatan tertinggi, dengan jumlah karyawan terlambat mencapai 7 (tujuh) karyawan yang terlambat. Situasi ini mempengaruhi kelancaran pekerjaan, dimana tugas yang seharusnya diselesaikan tepat waktu harus dipindahkan ke divisi lain atau karyawan lain. Ketidakhadiran karyawan mempengaruhi keseluruhan produktivitas kerja di CV Jaya Berkas Usaha, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk mempertahankan efisiensi operasional perusahaan.

Kinerja adalah aspek yang sangat penting dan menarik, sebuah lembaga menginginkan karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa kinerja yang optimal dari semua karyawan, pencapaian tujuan akan sulit didapatkan. Kinerja pada dasarnya meliputi sikap mental dan tindakan yang selalu memiliki keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih baik daripada pekerjaan masa lalu, dan dimasa mendatang harus lebih baik daripada saat ini.

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa bangga dan puas dengan pencapaian yang diperoleh berdasarkan kinerja yang telah mereka berikan untuk perusahaan. Kinerja yang optimal adalah kondisi yang diharapkan dalam lingkungan profesional. Seorang pegawai

akan mencapai hasil kerja yang memuaskan jika performanya memenuhi standar, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitas.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, efektivitas dan kualitas kerja menjadi aspek penting yang harus terus ditingkatkan. Kompetisi yang semakin ketat mendorong organisasi untuk beroperasi dengan penuh dedikasi serta memperkuat daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Sebagai elemen utama dalam mencapai tujuan perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja karyawan untuk memastikan pencapaian tujuan secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi.

Menurut Wardianti (2020), disiplin kerja merupakan wujud rasa hormat individu terhadap organisasi, kepatuhan terhadap aturan, dan kesediaan menerima hukuman jika melanggar aturan. Disiplin kerja merupakan jalan yang diikuti oleh organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kemauan seseorang untuk taat dan besar hati dalam mengerjakan aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi, Nasution (2022).

Selain faktor disiplin kerja, pemberian motivasi merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam suatu lingkungan organisasi, Rizky (2022) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga orang tersebut mampu bekerjasama, bekerja secara efektif, dan terpadu dalam segala upaya mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Affini dan Perkasa (2021). Motivasi dapat diartikan sebagai proses memberikan bimbingan, arahan serta menyediakan sumber daya dan penghargaan yang tepat agar individu tetap termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keinginannya. Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan, motivasi pada dasarnya merupakan dorongan internal dalam diri karyawan yang mendorongnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. secara umum, kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawannya. Sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah didistribusikan kepada perusahaan, kompensasi berfungsi sebagai dukungan finansial bagi karyawan yang terdampak. Pemberian kompensasi selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas serta manfaat dari jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Tingkat kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, pemberian kompensasi menjadi aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang lebih tinggi cenderung meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, sehingga berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: (1.) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha ?, (2.) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha ? (3.) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha ?. Penelitian ini bertujuan : (1.) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha, (2.) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha, (3.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha.

## **Tinjauan Teoritis**

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

adalah sebuah peraturan yang diciptakan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mengatur tata tertib perusahaan, dengan kesadaran akan konsekuensi yang akan diterima apabila melakukan pelanggaran. Disiplin juga sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk kelancaran dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, Nasution (2022).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Rivai dalam Noor, T., dan Prasetyo, D. (2023), disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah perilakunya dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan yang ada.

### **Motivasi**

Motivasi kerja adalah dorongan baik secara fisik maupun mental yang mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan pencapaian, pengembangan karir, stabilitas ekonomi, serta peningkatan kualitas kerja, dan secara emosional, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal dan produktif.

Menurut Fredrick Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik). Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestasi dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut Fredrick Herzberg dalam Siagian (2017), dalam teori ini dikaitkan dengan pandangan karyawan tentang tanggung jawabnya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika karyawan berpikiran positif terhadap tugasnya maka tingkat kepuasannya tinggi. Sedangkan, jika karyawan berpikiran negatif, maka tidak akan ditemukan kepuasan pada dirinya.

### **Kompensasi**

Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun *non* keuangan. Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2019), mendefinisikan kompensasi adalah suatu yang diterima pegawai sebagai ganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Mereka membedakan kompensasi dengan upah yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawannya atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut J.Long dalam Sinambela (2019) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas, maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual.

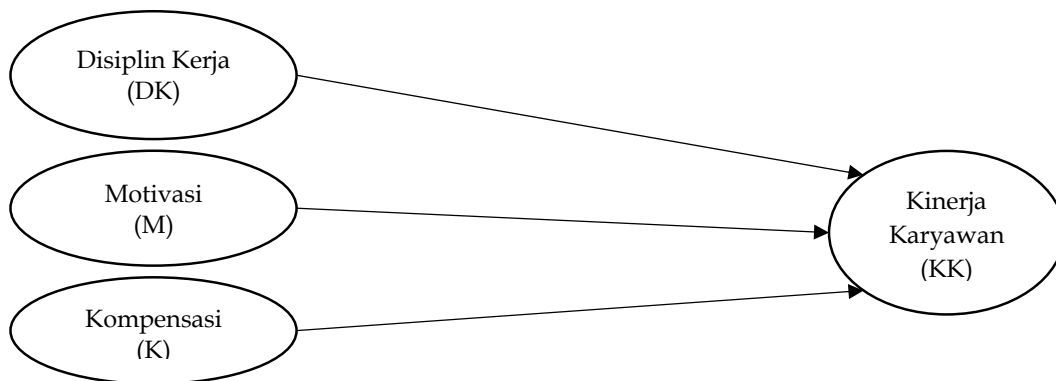
### **Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar acuan peneliti mengenai Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang pernah dilakukan sebelumnya dan digunakan sebagai acuan oleh peneliti dalam penulisan, diantaranya sebagai berikut: Okta (2023) Melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus *Briliant English Course Pare, Kediri*). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu 30 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Pttimahu (2023) Melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja (studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja kota Depok). Sampel yang digunakan seluruh pegawai Tenaga Kerja Kota Depok, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Reskiputri (2023) Melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (studi kasus pada bengkel las desta Jember). Penelitian ini menggunakan 35 responden, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fauzi dan Nurul (2020) Melakukan penelitian untuk memperoleh data tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia). Penelitian ini menggunakan 140 responden. Metode yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Rerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2018) merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang digunakan sebagai penjelasan dari hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan tinjauan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka terbentuklah rerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1**  
Rerangka Pemikiran

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menerapkan sikap disiplin dalam pekerjaan, diharapkan semua tugas di perusahaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Selain itu, karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas, yang dapat dipertanggungjawabkan dengan benar. Tingkat kedisiplinan yang tinggi juga diharapkan akan berdampak positif pada kinerja karyawan, meningkatkan tatanan dan efektivitas kerja dengan adanya penerapan disiplin terhadap lingkungan, diharapkan setiap tugas di perusahaan dapat dilakukan dengan baik. Menurut Octa (2023), Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, namun pendapat ini berbeda dengan hasil penelitian Pttimahu (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar yang memengaruhi keinginan dan perilaku individu untuk meraih tujuan tertentu. Dorongan ini bisa berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) atau dari faktor-faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Dengan menerapkan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Fauzi dan Nurul (2020), Motivasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pendapat ini juga didukung oleh pendapat Octa (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Reskiputri (2023), menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling utama dalam hubungan kerja dalam perusahaan. Kompensasi merupakan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai target atau telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, kompensasi dapat diberikan berupa finansial maupun non-finansial. Menurut Mulyeni *et all* (2023), pemberian kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pendapat ini didukung oleh pendapat Octa (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Barima dan Kusuma. A. (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara kongkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

### **Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalis. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek ataupun objek, Menurut Sugiyono (2023). Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan yang bekerja di CV Jaya Berkat Usaha, yang berjumlah 40 karyawan (responden).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

#### **Penentuan Jumlah Anggota Sampel**

Menurut Sugiyono (2023), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan terdiri dari 40 karyawan yang bekerja di CV Jaya Berkat Usaha, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang bertujuan untuk memastikan representasi yang akurat terhadap populasi perusahaan. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan terkait berbagai aspek pekerjaan, produktivitas serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha.

#### **Teknik Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan, menurut Sugiyono (2023). Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota karyawan di CV Jaya Berkat Usaha dianggap sebagai sampel. Hal ini dipilih karena jumlah karyawan yang relatif sedikit, sehingga dapat dilakukan dengan mengirimkan kuesioner berisi pertanyaan kepada karyawan untuk diisi dan dijawab oleh seluruh karyawan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

##### **Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei kuesioner, survei merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan cara memberi suatu pertanyaan secara tertulis kepada responden. Peneliti menyusun daftar pertanyaan yang berisi sesuai dengan masalah-masalah yang akan diteliti, dan setiap pertanyaan diukur menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan responden terhadap fenomena yang terjadi disekitarnya. Setiap pemilihan jawaban diberikan skor, dan dari hasil skor tersebut peneliti dapat menilai dari beberapa pertanyaan yang diajukan.

#### **Jenis Data**

Data merupakan kumpulan fakta-fakta yang diolah oleh ilmuwan menjadi sesuatu yang bermakna. Data dalam penelitian merupakan bahan dasar atau bahan baku utama untuk menjelaskan suatu fenomena. Menurut Sugiyono (2022), Data yang digunakan penelitian kali ini adalah data primer dan data sekunder. Berikut penjelasannya:

##### **Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada karyawan atau responden pada objek tersebut.

##### **Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2022), Data sekunder merupakan data tambahan yang berupa buku, majalah, *tabloid*, arsip, atau dokumen pribadi yang tidak secara langsung diperoleh sumbernya, dapat berupa teori, pengembangan dan hipotesis yang ditulis oleh orang lain yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

##### **Sumber Data**

Data yang diperoleh penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan CV Jaya Berkat Usaha. Kuesioner tersebut mencakup tema pertanyaan yang

terkait dengan Disiplin Kerja (DK), Motivasi (M), serta Kompensasi (K) dan hal-hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK) di perusahaan tersebut.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel**

Menurut Sugiyono (2022), Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel juga merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen atau bebas, dan variabel dependen atau terikat. Berikut penjelasan mengenai variabel independen dan dependen, sebagai berikut:

#### **Variabel Independen**

Variabel Independen atau variabel bebas, menurut Sugiono (2022), adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independennya yang menjadi fokus adalah Disiplin Kerja (DK), Motivasi (M) dan Kompensasi (K).

#### **Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel terikat, menurut Sugiyono (2022), adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel independen. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang menjadi fokus adalah Kinerja Karyawan (KK), yang dipengaruhi oleh variabel independen seperti Disiplin Kerja (DK), Motivasi (M) dan Kompensasi (K).

#### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel menjelaskan tentang variabel penelitian terkait dengan definisi, pengukuran penelitian, dan indikator penelitian. Selain itu, operasionalisasi variabel bertujuan agar variabel tersebut dapat diukur dengan jelas dan tepat, serta dapat digunakan dalam proses analisis penelitian.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat diperhatikan dalam CV Jaya Berkat Usaha, hal ini bertujuan untuk membentuk lingkungan yang baik serta sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Indikator variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Rivai (dalam Alfiah, 2019) yang terdiri dari : Kehadiran, Kepatuhan terhadap standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Tingkat kewaspadaan, Etika kerja.

#### **Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri karyawan CV Jaya Berkat Usaha untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik dalam keadaan sadar ataupun tidak. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun orang lain. Indikator variabel Motivasi dalam penelitian ini merujuk pada Pendapat Frederick Herzberg (dalam Siagian, 2017) yang terdiri dari:

#### **Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik adalah faktor dorongan yang timbul dari diri sendiri, Adapun beberapa faktor intrinsik sebagai berikut : Hasrat dan Keinginan berhasil, Dorongan dan kebutuhan dalam belajar, Harapan dan cita-cita masa depan, Kepuasan diri, Kemandirian.

### Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor dorongan yang timbul dari luar diri seseorang terutama dari lingkungan kerja. Adapun beberapa faktor ekstrinsik : Kompensasi, Kondisi Lingkungan Kerja.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu kewajiban yang diterima oleh karyawan CV Jaya Berkat Usaha sebagai bentuk balas jasa telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Indikator variabel Kompensasi dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Simamora (dalam Nurdin, 2024) yang terdiri dari : Gaji atau upah, Insentif, Tunjangan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil dari aktivitas atau tindakan yang dilakukan suatu organisasi. Kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha adalah hasil yang dihasilkan melalui berbagai fungsi atau indikator yang menggambarkan pelaksanaan pekerjaan dan tugas dalam jangka waktu tertentu. Indikator variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Siagian (2019) yang terdiri dari : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Penyelesaian Tugas, Efektivitas, Komitmen.

### Teknik Analisis

Analisis data adalah suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengoordinasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain, Sugiyono (2020).

### Analisis Statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2019), merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan hasil penelitian tanpa membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis statistik menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk menggambarkan data yang lebih lengkap. Metode pengukuran statistik deskriptif dapat menggunakan rumus interval kelas untuk mengelompokkan data.

Tabel 2  
Interpretasi Data Hasil Kuesioner

Kategori	Interpretasi
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4
Sangat Setuju Sekali	5

Sumber: Sugiono (2019)

Kategori penelitian tersebut dibuat untuk mempermudah penelitian dalam membuat daftar distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama. Untuk menentukan (mean) dari tiap responden terhadap pilihannya, maka dilakukan dengan menjumlahkan dari nilai jawaban responden yang kemudian dibagi dengan tiap item pada tiap variabel.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner dinyatakan valid atau tidak, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan korelasi person. Signifikansi korelasi person dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan

keputusan uji validitas menurut Ghozali (2018) yaitu: Jika nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka butir pernyataan tersebut valid, Jika nilai signifikasinya  $< 0,05$  maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2018) uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menetapkan apakah instrumen dapat digunakan lebih dari satu kali atau tidak, untuk responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Jika *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Namun, jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

### Uji Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) analisis linear berganda adalah alat yang digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini kegunaan analisis linear berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Brand Image* (BI), *Korean Wave* (KW), dan *Brand Ambassador* (BA) terhadap keputusan pembelian produk Lemonilo. Model hubungan keputusan pembelian konsumen dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan berikut ini:

$$KK = a + \beta_1 DK + \beta_2 M + \beta_3 BKK + e$$

a	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi
DK	= Disiplin Kerja
M	= Motivasi
K	= Kompensasi
e	= <i>Error term</i>

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2018:154) mendefinisikan Uji Normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen apakah mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas bisa dikatakan normal apabila nilai signifikan  $> 0,05$ . Uji yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data yang akan diteliti adalah dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:108) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antara variabel independen yang akan diteliti. Cara untuk mengetahui terdeteksi atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan memperhatikan angka dari *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, adalah sebagai berikut: Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  maka tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen, Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang ada terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F menunjukkan apakah model layak atau tidak layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*Brand Image*, *Korean Wave*, dan *Brand Ambassador*) terhadap variabel terikat (keputusan pembelian). Kriteria yang digunakan adalah: Jika nilai signifikansi < 0.05 maka menunjukkan bahwa uji model tersebut layak untuk digunakan pada penelitian, Jika nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan penelitian.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi sebagai mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Ghozali (2018) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Brand Image*, *Korean Wave*, dan *Brand Ambassador* yang mampu menjelaskan variasi perubahan keputusan pembelian dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model.

#### Uji Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diajukan rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Brand Image* (BI), *Korean Wave* (KW), dan *Brand Ambassador* (BA) terhadap keputusan pembelian (KP) secara parsial. Uji t parsial disebut juga uji signifikan individual. Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa Uji t merupakan salah satu statistik untuk menguji bagaimana pengaruh masing – masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Pengujian dilakukan dengan *t-test* bilamana pengaruh signifikan pada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung bisa diidentifikasi melalui *p-value*, ketika nilai *p-value* < 0.05 (5%) maka  $H_a$  dapat diterima. Apabila nilai *p-value* > 0,05 (5%) maka  $H_a$  ditolak

### Analisis dan Pembahasan

#### Hasil Analisis Data

##### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah hasil kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK 1	,752	0,000	Valid
	DK 2	,767	0,000	Valid
	DK 3	,597	0,000	Valid
	DK 4	,659	0,000	Valid
	DK 5	,699	0,000	Valid
Motivasi (M)	M1	,711	0,000	Valid
	M2	,835	0,000	Valid
	M3	,894	0,000	Valid
	M4	,798	0,000	Valid
	M5	,821	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Kompensasi (K)	M 6	,741	0,000	Valid
	M 7	,101	0,000	Valid
	K 1	,945	0,000	Valid
	K 2	,940	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	K 3	,940	0,000	Valid
	KK 1	,827	0,000	Valid
	KK 2	,849	0,000	Valid
	KK 3	,819	0,000	Valid
	KK 4	,889	0,000	Valid
	KK 5	,746	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 telah diketahui semua item dari pernyataan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (DK), Motivasi (M), Kompensasi (K) dan Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai yang signifikan lebih besar dari 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden melalui pertanyaan yang sudah diberikan oleh peneliti. Suatu kuesioner bisa diartikan berhasil apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *crobach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Hasil dari uji reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crobach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,792	Reliabel
Motivasi (M)	0,843	Reliabel
Kompensasi (K)	0,935	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,880	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Tabel 4 dapat menunjukkan bahwa uji reliabilitas dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan pada keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

### Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (DK), Motivasi (M) dan Kompensasi (K) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hasil yang diperoleh dari model regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5  
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	- 2.969	4.328		-,686	,497
Disiplin Kerja (DK)	,394	,167	,312	2.361	,024
Motivasi (M)	,228	,101	,288	2.264	,030
Kompensasi (K)	,642	,217	,381	2.955	,005

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier dapat dilihat sebagai berikut:

$$KK = 2.969 + 0,394DK + 0,228M + 0,217K + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar -2.969 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja (DK), Motivasi (M), Kompensasi (K) dan Kinerja Karyawan (KK) dianggap sama dengan 0, maka variabel Kinerja Karyawan (KK) tidak berubah yaitu sebesar -2.969. Dan apabila variabel Disiplin Kerja (DK), Motivasi (M) dan Kompensasi (K) mengalami perubahan maka akan terjadi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel disiplin kerja sebesar 0,394 hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (DK) mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengaruh disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel Motivasi sebesar 0,228 hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa Motivasi (M) mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) variabel Kompensasi sebesar 0,642 hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa Kompensasi (K) mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengaruh disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

**Uji Asumsi Klasik**

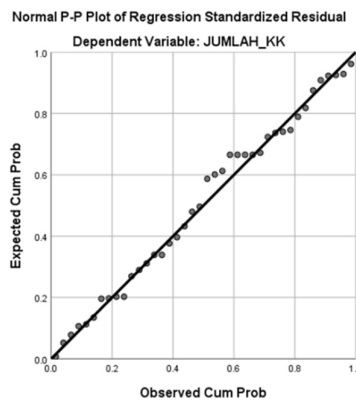
**Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Ghozali (2016:154) menyatakan bahwa uji ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, uji menggunakan teknik One-Sample Kolmogrov Smirnov, dan Grafik Normal Probability P-Plot. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji One-Sample Kolmogrov Smirnov**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.19850929
<i>Most Extreme Differencs</i>	<i>Absolute</i>	,097
	<i>Positive</i>	,057
	<i>Negative</i>	,-097
<i>Test Statistic</i>		,097
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)



**Gambar 2**

**Grafik Normal P-Plot**

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dijelaskan model regresi ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik harusnya tidak terjadi adanya korelasi diantara variabel bebas. Identifikasi dalam regresi multikolinieritas dengan menggunakan *Tolerance* dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) merupakan faktor yang mengukur jumlah varian dalam koefisien regresi dibandingkan dengan variabel bebas ketika koneksi dibuat secara linier.

Tabel 5 menunjukkan hasil output dari uji multikolinieritas terlihat bahwa variabel *brand image*, *Korean wave*, dan keputusan pembelian memiliki nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10. Artinya, tidak terdapat korelasi antar variabel independen, sehingga dalam keseluruhan variabel terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 7  
Hasil Uji Multikolinieritas

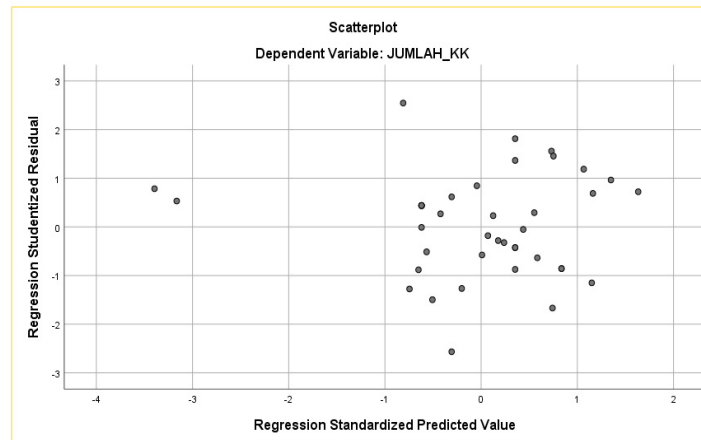
Model	Colinearity Statistics			Keterangan
	B	Tolerance	VIF	
(Constanta)	-2.969			
DK	.394	0,879	1.137	Tidak Terjadi Multikolinieritas
M	.228	0,947	1.056	Tidak Terjadi Multikolinieritas
K	.642	0,923	1.083	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang ada terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji yang digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui *scatterplot*. Jika titik-titik terdistribusi pada sumbu numerik 0 dan sumbu Y tidak terdapat pola yang jelas maka model regresi ini dikatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Begitupun sebaliknya jika titik-titik tersebut membentuk pola yang teratur dan terdapat pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini memiliki gejala heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar berikut



Gambar 3

Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas maupun homokedasitas

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian *brand image*, *Korean wave*, *brand ambassador* berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of square	df	Mean Squer	F	Sig.
1	Regression	152.996	3	50.999	9.740	.000
	Residual	188.504	36	5.236		
	Total	341.500	39			

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Tabel 8 menunjukkan nilai tingkat uji signifikan sebesar 0,000 atau  $\leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *brand image*, *Korean wave*, dan *brand ambassador* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan pembelian ptoduk mie instan Lemonilo dan layak dilakukan penelitian lebih lanjut.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Squer	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 <sup>a</sup>	,448	,402	2.288

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Tabel 9 diatas menjelaskan R squer memperoleh nilai sebesar 0,448 yang artinya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi dapat menjabarkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 44,8%. Sedangkan 55,2% lainnya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan menguji pengaruh secara parsial model *brand image*, *Korean wave*, dan *brand ambassador* terhadap Keputusan pembelian, apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10  
Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	-6.68	,497	
Disiplin Kerja	2.361	,024	Signifikan
Motivasi	2.264	,030	Signifikan
Kompensasi	2.955	,005	Signifikan

*Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan tabel 10 dengan baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut : Dilihat pada tabel variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai  $a < 0,05$ . Disiplin Kerja memperoleh nilai  $t = 2.361$  dengan tingkat signifikasi 0,024 maka  $H_1$  terbukti. Artinya Disiplin

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Berkat Usaha. Variabel Motivasi memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$ . Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai  $t = 2.264$  dengan tingkat signifikansi 0,30 maka  $H_2$  terbukti. Artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Berkat Usaha. Variabel Kompensasi memperoleh nilai  $\alpha < 0,05$ . Variabel Kompensasi memperoleh nilai  $t = 2.955$  dengan tingkat signifikansi 0,05 maka  $H_3$  terbukti. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Berkat Usaha.

## **Pembahasan**

### **Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, dapat disampaikan bahwa adanya disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octa (2023) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Nurul (2020), yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa dengan meningkatkan motivasi dapat mempengaruhi kinerja seluruh karyawan CV Jaya Berkat Usaha.

### **Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyani *et all* (2021) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (DK), Motivasi (M), dan Kompensasi (K) terhadap Kinerja Karyawan (KK), dengan penekanan khusus pada karyawan CV Jaya Berkat Usaha. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha. (2) Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha. (3) Kompensasi (K) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada CV Jaya Berkat Usaha. Hal tersebut membuktikan bahwa Kompensasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Jaya Berkat Usaha.

### **Keterbatasan**

Terdapat beberapa keterbatasan yang teridentifikasi dalam penelitian ini dapat menjadi acuan atau pertimbangan penting untuk penelitian mendatang, di antaranya: (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang

tidak dijelaskan dalam penelitian ini. (2) Dalam proses pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, yang berpotensi menyebabkan responden untuk mengisi dengan kurang sungguh-sungguh, mengakibatkan sejumlah jawaban yang diberikan kurang optimal dan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pandangan sebenarnya responden. (3) Keterbatasan waktu, sumber daya, atau keterbatasan dalam akses terhadap informasi tertentu juga dapat membatasi jangkauan penelitian, menyebabkan beberapa aspek atau dimensi yang penting dalam penelitian ini tidak tercakup secara menyeluruh.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diselesaikan dan kesimpulan yang sudah didapat, maka peneliti mempunyai saran untuk kesempurnaan penelitian pada saat ini dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut: (1) Sebaiknya karyawan CV Jaya Berkat Usaha dapat lebih menerapkan disiplin kerja secara terstruktur dari mulai pembuatan aturan kerja dari level yang paling tinggi untuk diterapkan sampai level terendah. (2) Pemimpin dapat lebih memberikan motivasi terhadap karyawan CV Jaya Berkat Usaha melalui evaluasi terhadap kinerja karyawan. jika terdapat permasalahan mengenai karyawan, harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap dapat bekerja secara optimal. (3) Perusahaan lebih memperhatikan kompensasi yang diterima karyawan CV Jaya Berkat Usaha, dengan memperhatikan kompensasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan seperti tunjangan, insentif dan upah lembur karyawan. (4) Pemimpin dapat menerapkan adanya penilaian kinerja karyawan CV Jaya Berkat Usaha setiap bulannya, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan serta dengan adanya penilaian kinerja akan lebih terstruktur susunan administrasi perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Barima, H., dan Arofah, A. A. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48-55.
- Basir, H., Mutmainah, I., dan Nurdin, I. 2024. Sistem kompensasi dalam meingkatkan kinerja pegawai sektor publik di Dki Jakarta. *Jurnal Wahana Bina Pemerintah. Jurnal Wahana Bina Pemerintahan*, 6(2), 62-64.
- Burhannudin dan al. 2019. Disiplin Kerja, Lingkungan, Kerja dan Komitmenonal Organisasikal Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, K, K, dan Kewirausahaan*
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Universitas Diponegoro
- Herawati 2021. Metoda Penelitian. uji Cronbach Alpha
- Kasmir.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Lestari, E., dan Febrian, W. D. 2024. Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Mulyeni, S. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*
- Nasution dan Yusuf Conoras. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestai Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Keamanan Terbaik. *Equilibiria Jurnal Ekonomi*
- Noor, T., dan Prasetyo, D. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interpreneurship*. CV. Azka Pustaka. ISBN 978-623-97946-7-3.

- Nur Affini dan Hikmah Perkasa. 2021. Model Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Kepada Karyawan Syria Banking di Jakarta. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis Digital*.
- Octa Krisdiyanti. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brilliant English Course Pare. *Jurnal Peurawi* 1 no.4: 1-19
- Pandari, S. 2021. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Pattimahu Faradila S. 2023. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Pegawai di PT. PLN UID Jawa Timur.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen kinerja kepegawaian*. CV Pustaka Setia.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N., Manarfa, L., Gunawan, E., Sulthony, M., Arianto, T., Sunardi, S., dan Sari, S. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putra, F. S., Azhad, M. N., dan Reskiputri, T. D. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Desta Jember. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (Jme)*, 2(2), 283-298.
- Rizky. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2022. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi ( Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).
- RY Gustara. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono dan Setiyawami. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2023. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods) Dengan 9 Desain*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., dan Dwiridotjahjono, J. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.