

BAB IV

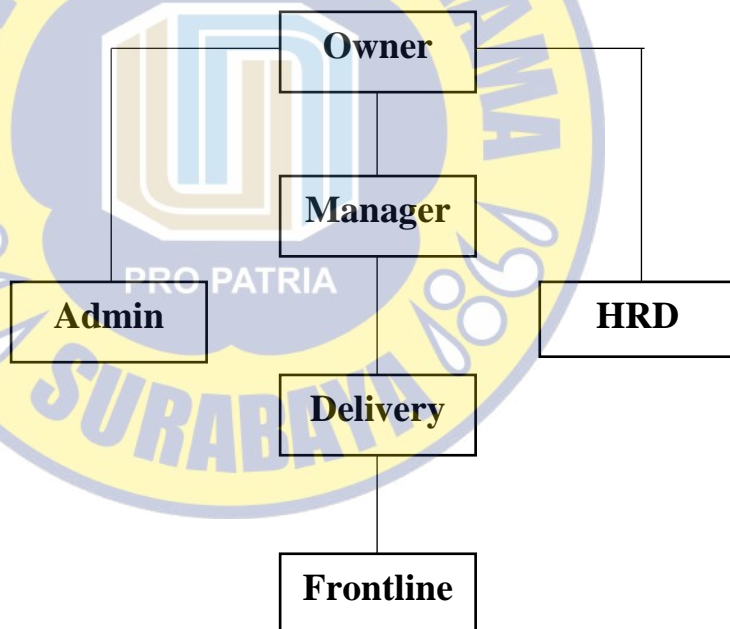
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

ZNZ Cell merupakan usaha Toko atau Konter HP yang menyediakan berbagai macam Handphone, aksesoris, pulsa all operator dan lain sebagainya. Usaha Konter HP tersebut adalah milik ZNZ Group yang didirikan pada tahun 2013. Pemilik ZNZ Group merupakan Bapak Zaenal Abidin yang menjadi pemimpin Konter HP ZNZ Cell. ZNZ Cell aktif beroperasi di wilayah Surabaya dan Gresik.

4.1.2 Struktur Organisasi



4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1 Profil Responden

Profil merujuk pada gambaran lengkap mengenai karakteristik responden yang turut berpartisipasi dalam penelitian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 karyawan konter HP ZNZ Cell, berikut pemaparan hasil profil responden:

Tabel 4. 1 Usia Responden

Rentang Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20 - 25	31	89%
26 - 30	3	9%
31 - 35	1	2%
Jumlah	35	100%

Sumber: Olah Data Primer 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan karakteristik usia yang cukup beragam. Diketahui rentang usia paling banyak adalah 20 – 25 dengan frekuensi 31 serta presentase 89%. Diikuti rentang usia 26 – 30 dengan frekuensi 3 serta presentase 9% dan rentang usia 31 – 35 dengan frekuensi 1 presentase 2%.

Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	20	57%
S1/S2/S3	15	43%
Jumlah	35	100%

Sumber: Olah Data Primer 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan karakteristik pendidikan terakhir yang paling banyak dipilih adalah dua (2) kategori pendidikan yaitu sarjana dengan frekuensi 15 serta presentase 43% dan SMA/SMK dengan frekuensi 20 serta presentase 57%. Disimpulkan bahwa Pendidikan SMA/SMK paling dominan dari karakteristik responden.

Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	12	34%
Perempuan	23	66%
Jumlah	35	100%

Sumber: Olah Data Primer 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin didominasi oleh perempuan dimana frekuensinya 23 dengan presentase 66%. Diikuti frekuensi laki – laki 12 dengan presentase 34%.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden merupakan hasil analisis jawaban responden terhadap pernyataan variabel yang dihitung sesuai mean dan standar deviation. Nilai mean dengan skala likert yang dipakai dalam penelitian dikategorikan dengan perhitungan interval kelas yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Nilai Interval Kelas} &= (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) \div \text{Total Kelas} \\ &= (5 - 1) \div 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Berdasarkan nilai perhitungan interval kelas, didapatkan tingkatan penilaian jawaban responden dengan Batasan sebesar 0,8 yang dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tingkat Kategori Jawaban Responden

Nilai Mean	Kategori	
	Tingkatan	Kode
1,00 hingga 1,80	Sangat Tidak Setuju	STS
1,81 hingga 2,60	Tidak Setuju	TS
2,61 hingga 3,40	Cukup Setuju	CS
3,41 hingga 4,20	Setuju	S
4,21 hingga 5,00	Sangat Setuju	SS

Sumber: Olah Data 2025

Distribusi jawaban responden dianalisis melalui nilai mean dan standar deviation dari data terkumpul. Jika nilai standar deviation lebih kecil dibandingkan

nilai mean, hal ini menunjukkan data memiliki tingkat keseragaman yang tinggi. Berikut pemaparan distribusi jawaban responden pada setiap indikator variabel penelitian melalui nilai mean dan standar deviation yaitu:

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja merupakan Variabel Independen penelitian sebagai proksi X1 yang diukur dengan delapan (8) pertanyaan yaitu:

Tabel 4. 5 Deskripsi Tanggapan & Penilaian Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator		Mean	Std Deviation
X1.1	Saya jarang terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang sah.	4,17	0,664
X1.2	Saya selalu memberitahukan atasan jika saya tidak bisa masuk kerja.	4,29	0,662
X1.3	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	4,26	0,611
X1.4	Saya merasa peraturan perusahaan sangat jelas dan mudah dipahami.	4,43	0,558
X1.5	Saya dapat mengatur waktu kerja saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	4,51	0,612
X1.6	Saya selalu berusaha untuk mengoptimalkan waktu kerja saya.	4,31	0,867
X1.7	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.	4,57	0,608
X1.8	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya dan hasilnya.	4,37	0,690
X1	Total	4,36	0,13

Sumber: Olah Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel , secara keseluruhan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,36 dengan standar deviasi sebesar 0,13. Nilai mean ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Disiplin Kerja (X1). Standar deviasi yang relatif kecil dibandingkan dengan nilai

mean menunjukkan bahwa data dari variabel Disiplin Kerja memiliki distribusi yang homogen, sehingga tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan di antara pernyataan-pernyataan tersebut.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan Variabel Independen penelitian sebagai proksi X2 yang diukur dengan delapan (8) pertanyaan yaitu:

Tabel 4. 6 Deskripsi Tanggapan & Penilaian Responden Variabel Kompensasi

Indikator		Mean	Std Deviation
X2.1	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya.	4,26	0,611
X2.2	Saya merasa puas dengan besaran upah yang diterima setiap bulan.	4,29	0,572
X2.3	Insentif diberikan secara adil berdasarkan pencapaian target atau tujuan.	4,40	0,553
X2.4	Saya merasa motivasi kerja saya meningkat dengan adanya insentif.	4,51	0,658
X2.5	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.	4,40	0,553
X2.6	Saya merasa tunjangan yang saya terima memberikan manfaat tambahan yang signifikan.	4,46	0,657
X2.7	Fasilitas yang disediakan perusahaan cukup untuk mendukung pekerjaan saya.	4,49	0,562
X2.8	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kesejahteraan karyawan.	4,37	0,547
X1	Total	4,39	0,08

Sumber : Olah Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel , secara keseluruhan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,39 dengan standar deviasi sebesar 0,08. Nilai mean ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Kompensasi (X2). Standar deviasi yang relatif kecil dibandingkan dengan nilai

mean menunjukkan bahwa data dari variabel Kompensasi memiliki distribusi yang homogen, sehingga tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan di antara pernyataan-pernyataan tersebut.

4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri (X3)

Efikasi Diri merupakan Variabel Independen penelitian sebagai proksi X3 yang diukur dengan sepuluh (10) pertanyaan yaitu:

Tabel 4. 7 Deskripsi Tanggapan & Penilaian Responden Variabel Efikasi Diri

Indikator		Mean	Std Deviation
X3.1	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan kepada saya.	4,34	0,539
X3.2	Ketika menghadapi tugas baru, saya merasa percaya diri untuk menyelesaikannya.	4,29	0,572
X3.3	Saya percaya dapat memotivasi diri untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.	4,29	0,622
X3.4	Meskipun menghadapi hambatan, saya mampu mendorong diri untuk tetap melakukan yang terbaik.	4,43	0,588
X3.5	Saya yakin dapat berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan yang saya tetapkan.	4,43	0,655
X3.6	Saya percaya bahwa usaha yang berkelanjutan akan membuahkan hasil yang baik.	4,46	0,701
X3.7	Saya yakin dapat bertahan dan mengatasi hambatan yang muncul dalam pekerjaan saya.	4,37	0,547
X3.8	Ketika menghadapi kesulitan, saya merasa yakin untuk terus berusaha dan tidak menyerah.	4,34	0,591
X3.9	Saya yakin dapat menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi, baik dalam situasi yang biasa maupun sulit.	4,40	0,736
X3.10	Saya dapat menemukan solusi yang efektif dalam berbagai situasi yang penuh tekanan.	4,29	0,572
X1	Total	4,36	0,04

Sumber : Olah Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel , secara keseluruhan diketahui bahwa variabel Efikasi Diri (X3) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,36 dengan standar deviasi sebesar 0,04. Nilai mean ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Efikasi Diri (X3). Standar deviasi yang relatif kecil dibandingkan dengan nilai mean menunjukkan bahwa data dari variabel Efikasi Diri memiliki distribusi yang homogen, sehingga tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan di antara pernyataan-pernyataan tersebut.

4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

(Y)

Kinerja Karyawan merupakan Variabel Dependen penelitian sebagai proksi Y yang diukur dengan sepuluh (10) pertanyaan yaitu:

Tabel 4. 8 Deskripsi Tanggapan & Penilaian Responden Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Indikator		Mean	Std Deviation
Y.1	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah realistis dan memungkinkan untuk mencapai hasil yang optimal.	4,23	0,598
Y.2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	4,51	0,562
Y.3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan anggaran biaya yang telah ditentukan.	4,29	0,667
Y.4	Alat dan sumber daya yang tersedia cukup untuk mempermudah pekerjaan saya.	4,40	0,604
Y.5	Saya selalu berusaha untuk memenuhi standar kesempurnaan yang diinginkan dalam pekerjaan saya.	4,29	0,710
Y.6	Saya selalu menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	4,46	0,701
Y.7	Perilaku saya di tempat kerja sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan.	4,46	0,561

Y.8	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan keterampilan saya dalam pekerjaan.	4,46	0,561
Y.9	Saya mampu bekerja secara produktif untuk memenuhi kuota yang ditetapkan dalam rentang waktu tertentu.	4,49	0,612
Y.10	Saya selalu mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan.	4,51	0,562
Y	Total	4,41	0,02

Sumber : Olah Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel , secara keseluruhan diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,41 dengan standar deviasi sebesar 0,02. Nilai mean ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan (Y). Standar deviasi yang relatif kecil dibandingkan dengan nilai mean menunjukkan bahwa data dari variabel Kompensasi memiliki distribusi yang homogen, sehingga tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan di antara pernyataan-pernyataan tersebut.

4.4 Hasil Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Validitas data adalah suatu acuan dalam menentukan ketepatan variabel penelitian. Uji validitas merupakan acuan skor atau nilai variabel untuk diterima ketepatan dalam penelitian. Dengan kriteria instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan dengan Tingkat signifikan $<$ 0,05.

Tabel 4. 9 Hasil Instrumen Data Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,501	0,002	Valid
	X1.2	0,693	0,001	Valid
	X1.3	0,635	0,001	Valid
	X1.4	0,516	0,002	Valid
	X1.5	0,474	0,004	Valid
	X1.6	0,510	0,002	Valid
	X1.7	0,480	0,003	Valid
	X1.8	0,476	0,004	Valid

Kompensasi (X2)	X2.1	0,560	0,001	Valid
	X2.2	0,536	0,001	Valid
	X2.3	0,561	0,001	Valid
	X2.4	0,579	0,001	Valid
	X2.5	0,622	0,001	Valid
	X2.6	0,500	0,002	Valid
	X2.7	0,541	0,001	Valid
	X2.8	0,550	0,001	Valid
Efikasi Diri (X3)	X3.1	0,559	0,001	Valid
	X3.2	0,685	0,001	Valid
	X3.3	0,579	0,001	Valid
	X3.4	0,528	0,001	Valid
	X3.5	0,572	0,001	Valid
	X3.6	0,562	0,001	Valid
	X3.7	0,542	0,001	Valid
	X3.8	0,632	0,001	Valid
	X3.9	0,669	0,001	Valid
	X3.10	0,657	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,600	0,001	Valid
	Y.2	0,531	0,001	Valid
	Y.3	0,571	0,001	Valid
	Y.4	0,640	0,001	Valid
	Y.5	0,668	0,001	Valid
	Y.6	0,738	0,001	Valid
	Y.7	0,507	0,002	Valid
	Y.8	0,631	0,001	Valid
	Y.9	0,615	0,001	Valid
	Y.10	0,641	0,001	Valid

Sumber : Olah Data Primer 2025

Berdasarkan penejelasan tabel hasil uji instrumen data validitas memaparkan bahwa seluruh pernyataan dari Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Kompensasi (X2), Variabel Efikasi Diri (X3), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) setiap proksinya memiliki nilai *Pearson Correlation* atau r $Pearson > df = N - 2 = 35 - 2 = 33 = 0,333$ (r *Tabel Product Moment*) dan nilai $Sig.(2 - tailed) < 0,05$. Sesuai perhitungan tersebut dapat dipastikan bahwa setiap pernyataan pada tiap variabel dikatakan valid sehing

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mendapatkan instrumen penelitian yang terpercaya dan ketepatannya sehingga menghasilkan data relevan sesuai tujuan penelitian. Kualifikasi reliabilatasnya berdasarkan Croncbach's Alpha: nilai Croncbach's Alpha $> 0,6$ maka variabel dapat dikatakan reliable; nilai Croncbach's Alpha $< 0,6$ maka variabel dapat dikatakan tidak reliable

Tabel 4. 10 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,632	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,677	Reliabel
Efikasi Diri (X3)	0,799	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,818	Reliabel

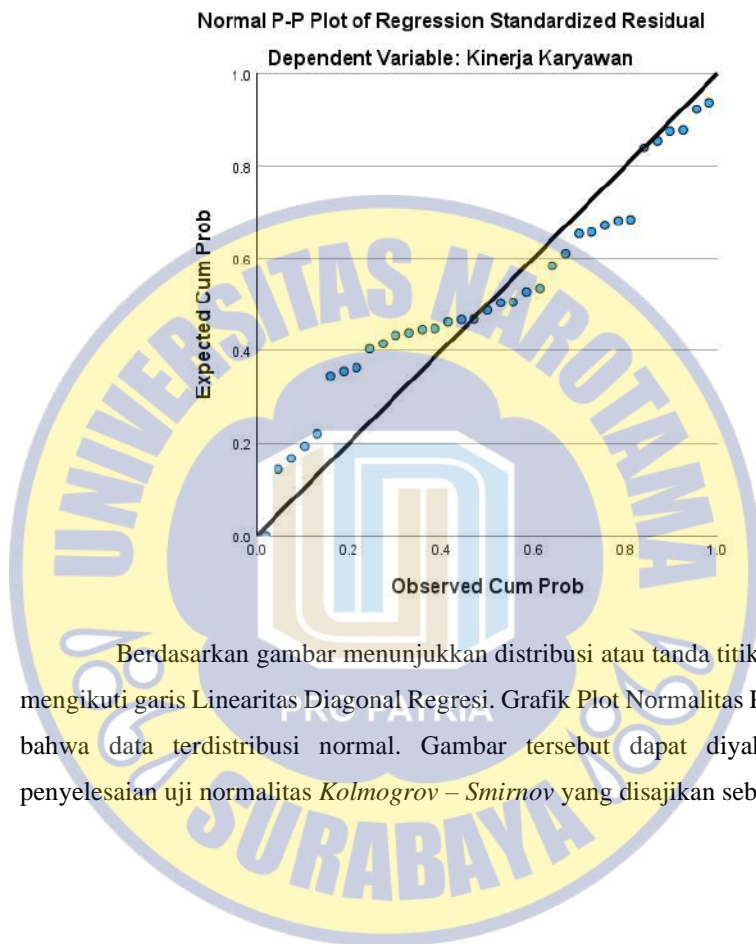
Sumber : Olah Data Primer 2025

Berdasarkan penejelasan tabel hasil uji instrumen data reliabilitas memaparkan bahwa seluruh pernyataan dari Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Kompensasi (X2), Variabel Efikasi Diri (X3), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) setiap proksinya memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Sesuai perhitungan tersebut dapat dipastikan bahwa setiap pernyataan pada tiap variabel dikatakan terpercaya dan konsisten, sehingga data dapat digunakan sebagai penelitian.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Grafik Normality P-Plot)



Berdasarkan gambar menunjukkan distribusi atau tanda titik-titik data yang mengikuti garis Linearitas Diagonal Regresi. Grafik Plot Normalitas P memaparkan bahwa data terdistribusi normal. Gambar tersebut dapat diyakinkan dengan penyelesaian uji normalitas *Kolmogrov – Smirnov* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Asumsi Klasik One – Sample Kolmogrov – Smirnoc Test

<i>One-Sample Kolmogrov-Smirnoc Test</i>			
			<i>Unstandardized Residual</i>
N			35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>		0.0000000
	<i>Std Deviation</i>		2.42796906
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		0.138
	<i>Positive</i>		0.138
	<i>Negative</i>		-0.095
<i>Test Statistic</i>			0.138
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>			0.101
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0.100
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.092
		Upper Bond	0.108

Sumber : Data Olahan IBMM SPSS Statistic 30, 2025

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan table *one-sample Kolmogrov smirnov test*, *Unstandardized Residual* nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,101. Dengan tingkat signifikansi $0,100 > 0,05$, maka diartikan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		<i>Collinearity Statistic</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1.	<i>(Constant)</i>		
	Disiplin Kerja	0,914	1,094
	Kompensasi	0,938	1,066
	Efikasi Diri	0,913	1,095

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

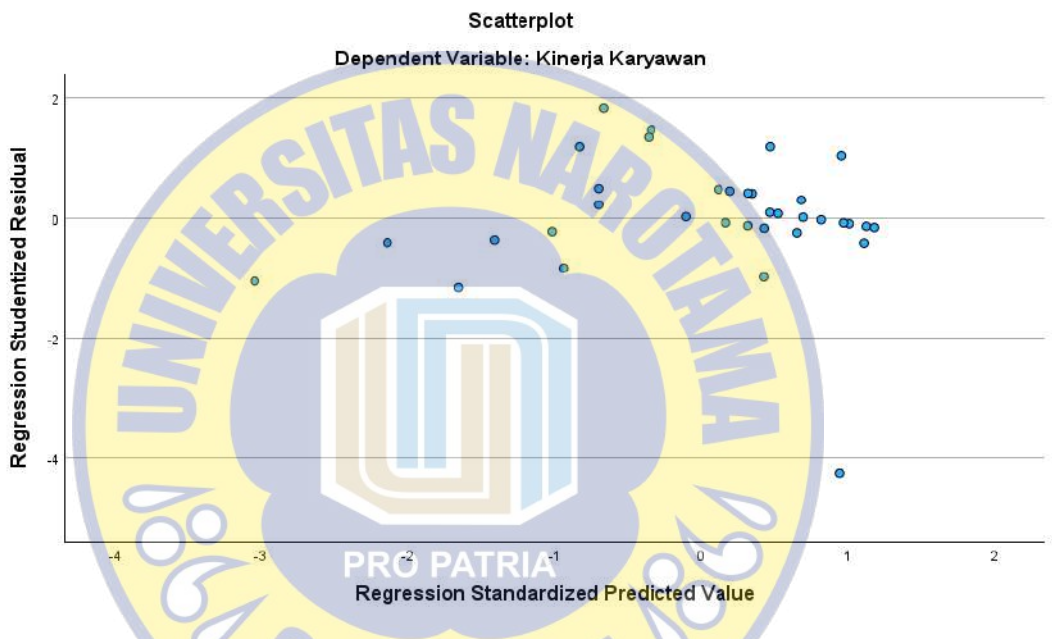
Sumber : Data Olahan IBMM SPSS Statistic 30. 2025

Berdasarkan tabel hasil *Collinearity Statistic* memaparkan seluruh variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Kompensasi (X2), Variabel Efikasi Diri (X3), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) setiap proksinya memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ serta *VIF* $< 10,00$. Sesuai perhitungan tersebut dapat dipastikan bahwa setiap variabel independen dikatakan terbebas dari gejala

multikolinearitas atau dapat memenuhi aturan uji asumsi klasik multikolinearitas. Data dapat digunakan untuk pengujian estimasi model dalam penelitian.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 2 Hasil Grafik Scatterplot



Berdasarkan Gambar grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara baik dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga estimasi model pada penelitian layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Efikasi Diri.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.313	8.526		6.019	0.001
	Disiplin Kerja	0.472	0.202	0.347	2.339	0.026
	Kompensasi	0.407	0.177	0.383	2.295	0.029
	Efikasi Diri	-0.216	0.147	-0.248	-1.469	0.152
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Olahan IBMM SPSS Statistic 30, 2025

Berdasarkan Tabel terlihat nilai konstanta (nilai-a) sebesar 51,313 dan Disiplin Kerja (nilai-b) sebesar 0,472, sedangkan Motivasi Kerja (nilai-b) sebesar 0,407 dan Lingkungan Kerja (nilai-b) sebesar -0,216. Yaitu persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$KK = a + b_1 DK + b_2 K + b_3 EDkr + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

DK = Disiplin Kerja

K = Kompensasi

EDkr = Efikasi Diri

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi dari variabel

e = Standart error

$$Y = 51,313 + 0,472X_1 + 0,407X_2 + (-0,216X_3) + e$$

Model tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Konstanta (a) 51,313 sebesar memberi arti apabila variabel bebas Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Efikasi Diri adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 51,313.

- b. Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,472. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif (searah) dengan nilai konstan atas Kinerja Karyawan (Y). apabila Disiplin Kerja (X_1) bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,472 dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
- c. Kompensasi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,407. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif (searah) dengan nilai konstan atas Kinerja Karyawan (Y). Apabila Kompensasi (X_2) bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,407 satuan dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
- d. Efikasi Diri (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar -0,216. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Efikasi Diri (X_3) memiliki pengaruh negatif (tidak searah) dengan nilai konstan atas Kinerja Karyawan (Y). Apabila Efikasi Diri (X_3) bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,216 satuan dengan asumsi bahwa, variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.285	3,205

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

Sumber : Data Olahan IBMM SPSS Statistic 30, 2025

Berdasarkan Tabel dipaparkan bahwa nilai R^2 (R Square) menunjukkan 0,348 atau sebesar 34,8% yang artinya kontribusi seluruh variabel independen Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Efikasi Diri (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 34,8% sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel selain yang ada pada penelitian ini.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Tabel 4. 15 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.300	3	56.767	5.526	0.004 ^b
	Residual	318.443	31	10.272		
	Total	488.743	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompensasi, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistic 30, 2025

F tabel = 2,911

Nilai sig = < 0,05

F_{hitung} > F_{tabel} = > 3,29

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 5,526 dan nilai signifikan sebesar 0,004, sedangkan pada F tabel pada tingkat kepercayaan 95% dengan alfa 5% adalah 2,911. karena pada kedua perhitungan diatas F_{hitung} sebesar 5,526 > F tabel sebesar 3,29. F tabel didapatkan melalui df₁=(3-1)= 2; df₂=(35-3)= 32 (3,29). Tingkat signifikansinya 0,004 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Efikasi Diri (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.7.3 Uji T (Parsial)

Tabel 4. 16 Hasil Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.313	8.526		6.019	0.001
	Disiplin Kerja	0.472	0.202	0.347	2.339	0.026
	Kompensasi	0.407	0.177	0.383	2.295	0.029
	Efikasi Diri	-.216	0.147	-0.248	-1.469	0.152
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Statistic 30, 2025

Berdasarkan Tabel hasil Uji T dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, berdasarkan hasil dari uji t pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, **H1 diterima**.
- b. Hipotesis 2 menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, **H2 diterima**.
- c. Hipotesis 3 menyatakan bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Efikasi Diri diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,152 > 0,05$ yang memiliki arti bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, **H3 ditolak**.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, variabel Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Uji t $< 0,05$, yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara langsung berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi, khususnya Konter HP ZNZ Cell.

Selain itu, jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk Disiplin Kerja (X1) adalah 4,36 dengan standar deviasi sebesar 0,13. Nilai rata-rata ini menunjukkan konsistensi jawaban responden pada pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel tersebut. Di antara butir pernyataan tersebut, pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah: Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, dengan nilai mean sebesar 4,57. Ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

Pada variabel Kinerja karyawan yaitu dalam pertanyaan Alat dan sumber daya yang tersedia cukup untuk mempermudah pekerjaan saya. Rata-rata responden menyatakan bahwa fasilitas perusahaan membantu dalam penyelesaian kerja tepat waktu, dengan nilai sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan adanya perlakuan yang baik oleh perusahaan. Perlakuan yang baik akan mendukung pencapaian hasil kinerja yang maksimal. Pernyataan ini juga memperkuat temuan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) saling berkaitan, di mana karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan perlakuan baik dari perusahaan cenderung mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Hasil signifikan yang dicapai dalam penelitian ini konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya oleh (Nanna; et al., 2023) dan (Ardianto, 2022), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Uji $t < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa Kompensasi (X2) secara langsung berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi, khususnya Konter HP ZNZ Cell.

Selain itu, jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk Kompensasi (X2) adalah 4,39 dengan standar deviasi sebesar 0,08. Nilai rata-rata ini menunjukkan konsistensi jawaban responden pada pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel tersebut. Di antara butir pernyataan tersebut, pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah: Saya merasa motivasi kerja saya meningkat dengan adanya insentif, dengan nilai mean sebesar 4,51. Ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja tinggi dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Pada variabel Kinerja karyawan yaitu dalam pertanyaan Saya selalu menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan saya.. Rata-rata responden menyatakan bahwa memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan nilai sebesar 4,46. Hal ini menunjukkan adanya insentif yang diberikan sebagai motivasi karyawan untuk berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Insentif akan mendukung pencapaian hasil kinerja yang maksimal. Pernyataan ini juga memperkuat temuan bahwa variabel Kompensasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) saling berkaitan, di mana insentif dari perusahaan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja cenderung mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Hasil signifikan yang dicapai dalam penelitian ini konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya oleh (Putra, 2024) dan (Wandi; et al., 2022), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4.8.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji T, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.152 untuk variabel efikasi diri (self-efficacy) terhadap kinerja karyawan. Nilai ini lebih besar dari kriteria nilai signifikansi yang ditentukan yaitu $0,152 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Artinya, tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tidak secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja yang diukur.

Hasil ini mungkin menunjukkan bahwa faktor efikasi diri bukanlah satu-satunya elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Terdapat kemungkinan bahwa variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kualitas kepemimpinan, memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan efikasi diri dalam konteks penelitian ini.

Namun demikian, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, nilai ini tetap dapat memberikan wawasan tambahan. Dalam praktiknya, efikasi diri mungkin tetap relevan dalam meningkatkan aspek-aspek tertentu dari kinerja, seperti inisiatif dan ketahanan kerja, meskipun tidak terlihat signifikan secara kuantitatif dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konter HP ZNZ Cell berdasarkan uji T.

Hasil penelitian yang dicapai dalam penelitian ini konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya oleh (Yustiana; et al., 2023), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4.8.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Efikasi Diri (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pernyataan tersebut diyakinkan dengan hasil penjabaran ANOVA yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yaitu 0,004 dengan nilai F hitung sebesar 5,526. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima. Signifikansi ini menunjukkan bahwa tingkat Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Efikasi Diri secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan, khususnya pada Konter HP ZNZ Cell.

Hasil pada analisis simultan tersebut juga mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Efikasi Diri (X3) pantas digunakan sebagai variabel independen dalam mengukur pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (X3) sebagai variabel dependen. Implementasi dari penelitian ini melibatkan faktor-faktor seperti disiplin kerja, kompensasi, dan efikasi diri sebagai upaya kolaboratif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Konter HP ZNZ Cell.