



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10949-10961

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi

Sumiati

Universitas Wahidiyah, Kota Kediri, Indonesia

Email: sumiati12@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Wahidiyah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha Wahidiyah yang berjumlah 21 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa 1) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, dengan nilai sig. $0,011 < 0,05$. 2) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, 3) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig. $0,008 < 0,05$, 4) disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan besarnya disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 97,5%.

Kata Kunci : *motivasi; disiplin kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline, compensation and motivation on the performance of employees of the Wahidiyah Multipurpose Cooperative. The sampling technique in this research uses total sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples, so that the sample in this research is all employees of the Wahidiyah Multi-Purpose Cooperative, totaling 21 people. The data collection technique in this research uses a questionnaire, which has been tested for validity and reliability. Data from residential research were analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be seen that 1) there is an influence of work discipline on performance, with a value of sig. $0.011 < 0.05$. 2) there is an influence of compensation on employee performance, with a sig value. $0.000 < 0.05$, 3) there is an influence of work motivation on employee performance, with a sig value. $0.008 < 0.05$, 4) work discipline, compensation and motivation jointly influence employee performance with the amount of work discipline, compensation and work motivation in explaining employee performance variables amounting to 97.5%

Keywords: *motivation; work discipline; work environment; employee performance*

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan di era globalisasi saat ini semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sebab sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalanya perusahaan (Robins, 2010). Sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target produksi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Meningkatnya kinerja pegawai tentu sangat di harapkan oleh perusahaan, karena menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat dikatakan bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Begitu pula di Koperasi Serba Usaha Wahidiyah dimana KSU Wahidiyah merupakan koperasi simpan pinjam Wahidiyah yang memiliki banyak cabang di Kediri. KSU Wahidiyah berperan sebagai badan usaha yang dijalankan anggotanya dengan tujuan agar dapat saling membantu dalam hal ekonomi. Oleh karena itu, koperasi ini melayani anggotanya untuk simpan pinjam dana, membantu modal usaha, pendanaan darurat dan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal terdapat beberapa masalah terkait kinerja karyawan, seperti tidak tercapainya target yang telah diberikan perusahaan, ada beberapa karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Padahal perkembangan dunia bisnis KSU Wahidiyah saat ini terjadi dengan begitu cepat, sehingga persaingan bisnis menjadi semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dan mampu berfikir secara kreatif, kerja cepat, dan tepat agar mampu bersaing. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan mau bekerja dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Sebagai bentuk upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil penelitian Dunggio (2013) dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dicapai apabila karyawan dapat bekerja lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta waktu kerja dapat lebih optimal.

Menurut Hasibuan (2011) disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Menurut Heidjrachman & Husnan, (2011). mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai, Sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut.

Selain disiplin kerja kinerja karyawan juga dipengaruhi kompensasi. Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut, (Sutrisno, 2016). Banyak kasus ketenaga kerjaan misalnya demo atau mogok kerja karena perusahaan belum

membayar kompensasi kepada karyawannya. Tindakan ini merupakan perilaku sewenang_wenang terhadap para karyawan. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka kepuasan kerja karyawan tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai dan kegiatan operasional perusahaan juga terganggu

Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi yang rendah tujuan perusahaan akan tertunda. Menurut Sutrisno (2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Wahidiyah.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Wahidiyah, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha Wahidiyah, karena jumlah populasi dapat diketahui maka dengan rumus *slovin* didapatkan sampel sebesar 21 responden. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan lima klasifikasi *skala likert*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan uji regresi berganda data harus memenuhi asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dan agar penelitian tidak bias. Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Arikunnto, 2013). Berikut hasil uji normalitas dengan

Kolmogorov - Smirnov test:

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov - Smirnov Z</i>	0,161
Nilai Signifikansi	0,161 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi *Unstandardized Residual* sebesar $0,161 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016). Berikut hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflasion factor*).

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Disiplin Kerja	0,191	5,341
Kompensasi	0,199	5,032
Motivasi	0,113	8,812

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *Tolerance* masing-masing variabel sebesar 0,191; 0,199 dan 0,113 $> 0,10$ dan *VIF* sebesar 5,341; 5,032 dan 8,812 < 10 , ini berarti tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya (Ghozali, 2016). Berikut hasil uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson test*.

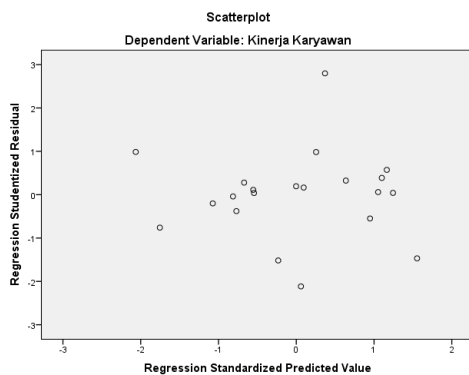
Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
	1,68292	1,745

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson test* sebesar 1,863.

Ini menunjukkan nilai tersebut $1,669 < 1,745 < 2,331$ sehingga suatu model regresi linier tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya.

Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. jika *variance* sama maka disebut homoskedastisitas dan *variance* berbeda disebut homokedastisitas (Sugiyono, 2017). Berikut hasil uji heteroskedastisitas melalui metode *scatterplot*.



Gambar 1. Grafik *Scaterplots*

Berdasarkan gambar 1 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja karyawan (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,581	1,671		2,742	0,014
	Disiplin kerja	0,277	0,097	0,330	2,850	0,011
	Kompensasi	0,458	0,094	0,384	4,895	0,000
	Motivasi Kerja	0,331	0,111	0,311	2,989	0,008

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda maka dapat ditentukan

persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,581 + 0,277X_1 + 0,458X_2 + 0,331X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut nilai konstanta 4,581 menyatakan jika disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 4,581. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,277 menyatakan, jika disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan 1%, kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bernilai tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,277. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,458 menyatakan, jika kompensasi (X_2) mengalami kenaikan 1% dan disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) bernilai tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,458. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,331 menyatakan, jika motivasi kerja (X_3) mengalami kenaikan 1%, disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dan bernilai tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,331.

Berdasarkan tabel 4. juga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,850 > 1,658 t_{tabel}$ dan nilai signifikan pada $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 33%. Selain itu dari tabel 4. juga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,895 > 1,658 t_{tabel}$ dan nilai signifikan pada $0,000 < 0,05$, berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 38,4%. Pada tabel 4. juga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,989 > 1,658 t_{tabel}$ dan nilai signifikan pada $0,008 < 0,05$, berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 31,1%.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji F. Berikut hasil dari pengujian secara simultan.

Tabel 5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2262,138	3	754,046	266,237	0,000 ^b
	Residual	48,148	17	2,832		
	Total	2310,286	20			

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $266,237 > 3,076$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, ini berarti disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis determinasi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,990 ^a	0,979	0,975

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,975. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 97,5% dan sisanya 2,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mana semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka kinerjanya akan semakin baik. Menurut Hasibuan (2011) disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya disiplin kerja pada setiap karyawan akan tercipta suatu keadaan tertib dimana karyawan akan melaksanakan pekerjaan dan kewajiban-kewajibannya dengan perasaan senang tanpa paksaan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan di Koperasi Serba Usaha Wahidiyah, karena karena jika terdapat karyawan yang kurang disiplin akan bisa menimbulkan masalah dalam penyelesaian tugasnya maupun pekerjaan karyawan lainnya, bahkan dapat mempengaruhi menurunnya pelayanan yang di berikan terhadap masyarakat. Dengan ditanamkannya disiplin kerja maka diharapkan karyawan memiliki mental yang baik dan terbina, paham akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga sangat membantu meningkatkan kinerja yang optimal Koperasi Serba Usaha Wahidiyah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Ananta & Adryani (2016), semakin baik disiplin kerja yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Selain itu hal yang sama juga dikemukakan oleh Okana (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Bagi karyawan yang memang memiliki ketrampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan ketrampilan yang akan meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan seorang karyawan akan termotivasi untuk mengarahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Hal ini senada dengan pendapat Bangun (2012) yang menyampaikan bahwa kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Oktaviane (2013) juga berpendapat bahwa tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan.

Pemberian kompensasi di Koperasi Serba Usaha Wahidiyah memperlihatkan bahwa gaji yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Besarnya gaji yang terima disesuaikan jam kerja dan banyaknya beban kerja yang dilimpahkan. Hal ini akan memberikan gaji yang lebih sebanding dengan kerja keras yang dilakukan oleh karyawan sehingga mereka akan lebih merasa puas didalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Riansari (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Menurut Siagian (2014, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh Dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan

efektif apabila tidak didukung dengan motivasi kerja. Dengan demikian Koperasi Serba Usaha Wahidiyah, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Alimuddin (2012) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makasa

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan harus mampu memperhatikan secara cermat keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan baik yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Karena motivasi mendorong seorang karyawan untuk bekerja mengeluarkan upaya dalam melakukan pekerjaan. Faktor kedua yaitu kompensasi. Kompensasi dapat memicu karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Faktor ketiga yaitu disiplin kerja, harus dimiliki oleh seluruh karyawan agar apa yang dikerjakan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari besarnya koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 97,5% dan sisanya 2,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Wahidiyah. Dimana disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 97,5%. Hal ini berarti bahwa pimpinan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai suatu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Akyurek, E. (2013). Effects of Brain-Based Learning Approach on Students' Motivation and Attitudes Levels in Science Class Erkan AKYÜREK. *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*, 3(1), 104–119.
- Aminudin, H. N. (2015). PENGARUH PENDEKATAN BRAIN BASED LEARNING TERHADAP KEMAMPUAN PEMAHAMAN KONSEP MATEMATIKA SISWA, 1–181.
- Ennis, R. H. (2011). The Nature of Critical Thinking: An Outline of Critical Thinking Dispositions, 1–8.
- Facione, P. A. (2013). Critical Thinking : What It Is and Why It Counts, 1–28.
- Fitri, N., Munzir, S., & Duskri, M. (2017). Meningkatkan Kemampuan Representasi Matematis melalui Penerapan Model Problem Based Learning. *Jurnal Didaktik Matematika*, 4(1), 59–67. <https://doi.org/10.24815/jdm.v4i1.6902>
- Fitringitias, D. A., Suranto, & Na'im, M. (2015). PENERAPAN MODEL BRAIN BASED LEARNING UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS DAN HASIL BELAJAR MATA PELAJARAN SEJARAH INDONESIA PADA PESERTA DIDIK KELAS XI MIA 2 DI SMA NEGERI 2 BONDOWOSO. *ARTIKEL ILMIAH MAHASISWA*, 1(1), 1–7.
- Gülpinar, M. A. (2005). The Principles of Brain-Based Learning and Constructivist Models in Education. *Educacion Sciences*, 5(2), 299–306.
- Hendryawan, S., Yusuf, Y., Wachyar, T. Y., Siregar, I., & Dwiyantri, W. (2017). SISWA SMP TINGKAT RENDAH PADA PEMBELAJARAN BERBASIS MASALAH DENGAN GREEN ' S MOTIVATIONAL. *Aksioma*, 8(2), 50–58.
- Hidayah, R., Salimi, M., & Susiani, T. S. (2017). CRITICAL THINKING SKILL: KONSEP DAN INDIKATOR PENILAIAN. *Jurnal Taman Cendekia*, 1(2), 127–133.
- Hidayanti, D. (2016). Analisis kemampuan berpikir kritis siswa smp kelas ix pada materi kesebangunan. In *Konferensi Nasional Penelitian Matematika dan Pembelajarannya (KNPMP I)* (pp. 276–285).
- Hidayat, P. W., & Widjajanti, D. B. (2018). Analisis kemampuan berpikir kreatif dan minat belajar siswa dalam mengerjakan soal open ended dengan pendekatan CTL An analysis of creative thinking ability and learning interest of students of junior high school in solving open ended problem with CTL app. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 13(1), 63–75.
- <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/12/hasil-pisa-indonesia-2018-akses-makin-meluas-saatnya-tingkatkan-kualitas> dikutip pada hari/tanggal Rabu/7 Juli 2021 pada pukul 13.33 WIB.
- Irawan, T. A., & Rahardjo, S. B. (2017). ANALISIS KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS SISWA KELAS

- VII-A SMP NEGERI 1 JATEN. *Seminar Nasional Pendidikan Sains*, 21, 232–236.
- Jumaisyaroh, T., Napitupulu, E. E., & Hasratuddin. (2014). Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis dan Kemandirian Belajar Siswa SMP melalui Pembelajaran Berbasis Masalah. *Jurnal Kreano*, 5(2), 157–169.
- Karim, & Normaya. (2015). KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS SISWA DALAM PEMBELAJARAN MATEMATIKA DENGAN MENGGUNAKAN MODEL JUCAMA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA. *EDU-MAT Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 92–104.
- Karunia Eka Lestari, M. ridwan yudhanegara. (2015). *Penelitian Pendidikan Matematika*. (Anna, Ed.) (1st ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Kawan, S. M. (2015). IMPLEMENTASI PENDEKATAN SAINTIFIK KURIKULUM 2013 DALAM PEMBELAJARAN TEMATIK PADA KELAS IIC SEKOLAH DASAR ISLAMIC GLOBAL SCHOOL (IGS) KOTA MALANG, 1–166.
- Kurniawan, F. (2016). Pengembangan pembelajaran matematika dengan metode brain based learning untuk melatih metakognisi siswa, 1–239.
- Kuswidi, I. (2015). Brain-Based Learning untuk Meningkatkan Literasi Matematis Siswa Iwan. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(2), 195–202.
- Laksana, A. D. S. (2019). PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN KOLABORATIF LEARNING CELL BERBASIS BRAIN-BASED LEARNING (BBL) UNTUK PEMBELAJARAN IPA SMP DI WILAYAH AGROEKOSISTEM, 1–104.
- Lestari, K. E. (2014). Implementasi Brain-Based Learning untuk Meningkatkan Kemampuan Koneksi dan Kemampuan Berpikir Kritis serta Motivasi Belajar Siswa SMP. *Jurnal Pendidikan UNSIKA*, 2(November), 36–46.
- Lestari, K. E., & Mokhammad Ridwan Yudhanegara. (2017). *Penelitian Pendidikan Matematika*. Jakarta: Refika Aditama.
- Nahdi, D. S. (2015). MENINGKATKAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS DAN PENALARAN MATEMATIS SISWA MELALUI MODEL BRAIN BASED LEARNING. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 1(1), 13–22.
- Prihartini, E., Lestari, P., & Saputri, S. A. (2015). Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Menggunakan Pendekatan Open Ended, 58–64.
- Pujiasih, F. (2018). PROFIL KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS MATEMATIS SISWA DALAM PEMECAHAN MASALAH SOAL SPLDV DITINJAU DARI KEMAMPUAN MATEMATIKA. *Jurnal Karya Pendidikan Matematika*, 5(2), 9–19.
- Putri, D. N. (2017). UPAYA MENINGKATKAN KRMSMPUSN BERPIKIR KRITIS MELALUI MODEL PEMBELAJARAN PROBLEM BASED INSTRUCTION PADA MATA PELAJARAN MATEMATIKA DI KELAS VIII SMP NEGERI 6 BANDA ACEH, 1–254.

- Razak, F. (2017). HUBUNGAN KEMAMPUAN AWAL TERHADAP KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS MATEMATIKA PADA SISWA KELAS VII SMP PESANTREN IMMIM PUTRI MINASATENE. *Jurnal Mosharafa*, 6(1), 117–128.
- Setiana, D. S. (2018). Urgensi pengembangan berpikir kritis dalam pembelajaran matematika. *Prosiding Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 376–382.
- Silviani, T. R., Lusyana, E., & Hadi, A. R. (2017). Upaya Meningkatkan Minat Belajar Matematika Menggunakan Inquiry Based Learning Setting Group Investigation. *Jurnal Matematika Kreatif-Inovatif*, 8(2), 150–161.
- Solihat, A., Panjaitan, R. L., & Djuanda, D. (2017). PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN BRAIN BASED LEARNING. *Pena Ilmiah*, 2(1), 451–460.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, E. (2016). Pentingnya Berpikir Kritis dalam Pembelajaran Matematika untuk Menghadapi Tantangan MEA, 605–612.
- Susilowati, & Ramli, M. (2017). Analisis Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Magetan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Sains (SNPS)*, 21(2000), 223–231.
- Syaiful. (2012). Peranan Teori Konstruktivisme dalam Belajar-Mengajar. *Makalah Ilmiah*, 1–7.
- Tangio, N. F. (2015). No Title, 1–7.
- Ulvah, S., & Afriansyah, E. A. (2016). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa ditinjau melalui Model Pembelajaran SAVI dan Konvensional. *Jurnal Riset Pendidikan*, 2(2), 142–153.
- Utami, W. Y. D. (2013). MENINGKATKAN MINAT BELAJAR MATEMATIKA MELALUI PERMAINAN TEKA-TEKI INCREASING THE INTEREST IN LEARNING MATHEMATICS THROUGH. *Jurnal Ilmiah*, 8(1), 1–9.
- Widyastuti, Wijaya, A. P., Rumite, W., & Marpaung, R. R. T. (2019). DENGAN METODE PEMBELAJARAN DAN EFIKASI DIRI. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 13(1), 83–100.
- Wulandari, D. A. (2013). *PENERAPAN DESAIN PEMBELAJARAN KIMIA BERBASIS BRAIN BASED*