

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri

(The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Rahayu Building Store, Kediri City)

Zahria Ula Nisa¹, Enni Sustiyatik², Ria Lestari Pangastuti³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri. Penelitian kuantitatif ini bertujuan menguji hipotesis dengan data numerik. Seluruh karyawan Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri (36 orang) dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh karena jumlah populasi dan sampel sama. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai signifikansi 0,312 ($> 0,05$). Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,006 ($< 0,05$) dan t-hitung 2,967 $>$ t-tabel 2,035. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji F dengan nilai signifikansi 0,021 ($< 0,05$). Variabel paling dominan adalah disiplin kerja, dibuktikan oleh koefisien beta standar tertinggi (0,460) dan nilai signifikansi lebih rendah dibanding kompensasi.

Kata Kunci: kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract: This study aims to determine the simultaneous and partial influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at the Rahayu Building Store in Kediri City. This quantitative study aims to test the hypothesis with numerical data. All employees of the Rahayu Building Store in Kediri City (36 people) were sampled through saturated sampling techniques because the number of populations and samples was the same. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The results showed that compensation did not have a significant effect on employee performance partially, with a significance value of 0.312 (> 0.05). On the other hand, work discipline had a positive and significant effect partially, indicated by a significance value of 0.006 (< 0.05) and a t-count of 2.967 $>$ t-table 2.035. Simultaneously, compensation and work discipline had a significant effect on employee performance based on the F test with a significance value of 0.021 (< 0.05). The most dominant variable was work discipline, as evidenced by the highest standard beta coefficient (0.460) and a lower significance value than compensation.

Keywords: compensation, work discipline, employee performance

Alamat Korespondensi:

Zahria Ula Nisa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri, e-mail: zahriaulanisa09@gmail.com
Enni Sustiyatik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri, e-mail: enni_sustiyatik@unik-kediri.ac.id
Ria Lestari P., Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri, e-mail: ria_lestari@unik-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal sangat penting karena berdampak langsung pada pencapaian tujuan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar tetap kompetitif. Namun, dalam praktiknya, terutama pada usaha kecil seperti toko bangunan (TB) yang

umumnya dikelola secara perorangan tanpa struktur organisasi formal, masih banyak karyawan yang belum bekerja secara efektif dan optimal.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil dan layak berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja. Ketika karyawan merasa

dihargai dan mendapat imbalan sesuai, mereka cenderung memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, kompensasi yang rendah atau tidak adil dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas.

Dalam observasi awal, ditemukan bahwa beberapa karyawan bekerja dengan sistem upah harian, yang menyebabkan ketidakpastian penghasilan bulanan dan minimnya motivasi kerja akibat tidak adanya insentif bagi karyawan berprestasi. Kondisi ini menegaskan pentingnya kebijakan kompensasi yang adil dan seimbang, termasuk pemberian bonus dan insentif bagi karyawan berprestasi agar kinerja tetap terjaga.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin baik pula kinerja yang dicapai. Disiplin yang kuat akan membentuk etos kerja yang positif dan berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian, kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang tinggi merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, terutama pada sektor usaha kecil seperti toko bangunan.

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan di TB. Rahayu. Namun, masih ditemukan masalah seperti karyawan yang membolos dan datang terlambat, yang berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Tabel 1 Absensi karyawan TB. Rahayu Kota Kediri

No.	Bulan	Jml karyawan	Terlambat	Izin/sakit
1.	Desember	36	14	3
2.	Januari	36	9	5
3.	Februari	36	12	2

Sumber: TB. Rahayu Kota Kediri (2025)

Beberapa karyawan TB. Rahayu belum memahami kebutuhan konsumen, kurang disiplin, dan kurang bertanggung jawab. Minimnya pengawasan juga menyebabkan tugas tidak dijalankan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Umumnya, manusia bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup, sehingga kompensasi menjadi faktor penting dalam hubungan kerja. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial dan memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan (Djunaedi et al., 2024).

Perusahaan perlu memberikan kompensasi secara adil dan berdasarkan prinsip yang benar. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menimbulkan kekecewaan dan mendorong karyawan berkinerja baik untuk meninggalkan perusahaan (Guntoro et al., 2024). Kompensasi juga menjadi ukuran nyata atas nilai individu dalam organisasi serta membantu mempertahankan karyawan dengan standar hidup layak (Hasibuan, 2023).

Menurut Wahyuni & Maretasari (2022), kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ucapan terima kasih dari perusahaan atas kinerja baik karyawan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya sebagai alat pemenuhan kebutuhan, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas.

Kesimpulannya, kompensasi mencakup segala bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang bertujuan untuk menghargai dan mempertahankan karyawan agar tetap

produktif dan berkomitmen pada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan elemen penting dalam sistem penghargaan kepada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial mencakup gaji, bonus, dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi tunjangan, asuransi, uang pensiun, dan fasilitas lainnya. Setiap perusahaan memiliki indikator kompensasi yang berbeda, tergantung pada kebijakan internal dan tujuan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai dalam Pasaribu (2020), terdapat empat indikator utama kompensasi. Pertama, gaji, yaitu balas jasa tetap berupa uang yang diterima karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedua, bonus, yaitu pembayaran tambahan yang diberikan atas pencapaian target kerja atau sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi karyawan. Ketiga, insentif, yaitu imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif ini bersifat variabel dan bertujuan untuk mendorong produktivitas kerja. Keempat, kompensasi tidak langsung (fringe benefit), berupa fasilitas tambahan seperti asuransi, tunjangan, dan uang pensiun, yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, indikator kompensasi mencerminkan strategi perusahaan dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan efisiensi kerja maksimal (Kristanti & Lestari, 2019). Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugas, sehingga

berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2023), disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang paling penting. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan yang dibuat oleh manajemen. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit mencapai hasil kerja optimal.

Fahraini & Syarif (2022) menambahkan bahwa disiplin kerja juga merupakan alat komunikasi manajer kepada karyawan untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan dan norma yang berlaku. Seorang manajer dianggap efektif jika mampu membina bawahannya untuk memiliki disiplin tinggi. Namun, mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan bukan hal mudah karena dipengaruhi banyak faktor.

Utami et al. (2024) menyatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah memastikan perilaku karyawan selaras dengan aturan perusahaan. Pelanggaran aturan dapat mengganggu efektivitas organisasi. Tujuan lainnya adalah membangun rasa hormat dan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan.

Kesimpulannya, disiplin kerja adalah sikap menghargai dan menaati peraturan serta kesiapan menerima sanksi atas pelanggaran, demi terciptanya lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan harmonis.

Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut Pangaribuan (2024) meliputi kehadiran, ketepatan pada peraturan dan standar kerja, serta perilaku etis. Hal ini mencerminkan kepatuhan terhadap jadwal, prosedur, tanggung jawab pekerjaan, dan sikap profesional terhadap atasan maupun rekan kerja selama jam kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kelangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas

sesuai target waktu, standar etika, dan moral perusahaan (Husna & Prasetya, 2024). Kinerja juga mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja serta keandalan dalam menyelesaikan tugas (Kristanti & Pangastuti, 2019). Menurut Marwansyah dalam Zainuddin et al. (2023), kinerja adalah pencapaian individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Nurhalizah & Oktiani (2024) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan selama periode tertentu dalam suatu fungsi pekerjaan, yang menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang mampu bekerja dengan baik mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kinerja karyawan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang terlihat dari aspek kuantitas dan kualitas, yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu, sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta mematuhi aturan, etika, dan nilai-nilai perusahaan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

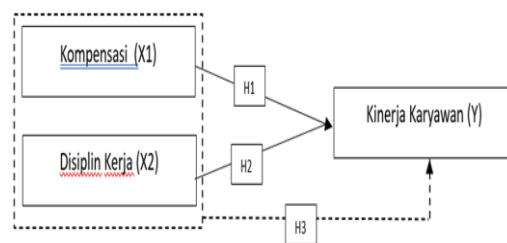
Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Pangaribuan, 2024), indikator kinerja karyawan meliputi: ketepatan waktu, yaitu penyelesaian tugas sesuai tenggat; ketelitian, yakni tingkat kecermatan dan keakuratan kerja; keberhasilan hasil kerja, yang menunjukkan peningkatan capaian kerja; serta kecepatan, yaitu efisiensi dalam menyelesaikan tugas tanpa mengurangi kualitas.

Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri.



- H3: Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis positivisme, dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis data numerik. Data dikumpulkan dari sampel tertentu menggunakan instrumen terukur, lalu dianalisis secara statistik untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian mencakup seluruh objek yang menjadi fokus kajian, yakni seluruh karyawan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri dengan jumlah populasi 36 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 36 orang dijadikan sampel penelitian.

Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh reward dan pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan. Persamaan regresi dapat dirumuskan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e, \text{ di mana:}$$

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini kinerja karyawan

a = Nilai Y bila X = 0 (nilai konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X1 = Variabel kompensasi

X2 = Variabel disiplin kerja.
e = Standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas

Variabel		r-tabel	r-hitung	Sig	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0,329	0,941	0,000	Valid
	X1.2	0,329	0,934	0,000	Valid
	X1.3	0,329	0,882	0,000	Valid
	X1.4	0,329	0,876	0,000	Valid
	X1.5	0,329	0,887	0,000	Valid
	X1.6	0,329	0,928	0,000	Valid
	X1.7	0,329	0,924	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,329	0,941	0,000	Valid
	X2.2	0,329	0,897	0,000	Valid
	X2.3	0,329	0,888	0,000	Valid
	X2.4	0,329	0,926	0,000	Valid
	X2.5	0,329	0,927	0,000	Valid
	X2.6	0,329	0,922	0,000	Valid
	X2.7	0,329	0,892	0,000	Valid
	X2.8	0,329	0,919	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,329	0,909	0,000	Valid
	Y1.2	0,329	0,892	0,000	Valid
	Y1.3	0,329	0,895	0,000	Valid
	Y1.4	0,329	0,877	0,000	Valid
	Y1.5	0,329	0,931	0,000	Valid
	Y1.6	0,329	0,911	0,000	Valid
	Y1.7	0,329	0,922	0,000	Valid
	Y1.8	0,329	0,913	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 2, Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung > r tabel. Hal ini dapat dikatakan seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Ket.
Kompensasi (X1)	8	0,808	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8	0,802	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,801	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 3, diketahui bahwa masing-masing variabel (kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan) memiliki nilai r alpha hitung (Cronbach's Alpha) lebih besar daripada nilai r alpha tabel. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel dikatakan reliabel.

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,007	6,661		1,803	,081
X1	,175	,171	,159	1,027	,312
X2	,434	,146	,460	2,967	,006

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 12,007 + 0,175X_1 + 0,434X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan dan disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,007 menunjukkan bahwa apabila nilai Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap 0, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 12,007. Namun demikian, nilai signifikansi sebesar 0,081 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa konstanta ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap model regresi.
2. Koefisien regresi X1 (Kompensasi) sebesar 0,175 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,175 satuan. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,312 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik.
3. Koefisien regresi X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,434 menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,434 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,006 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, sehingga disiplin kerja memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.172	6.209

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 4, Model Summary, diperoleh nilai $R = 0,468$ dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,219. Maka, berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 26 dan perhitungan menggunakan rumus $KD = 0,219 \times 100\% = 21,9\%$, dapat diartikan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 21,9%.

Sedangkan sisanya sebesar 78,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh, namun pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong rendah, dan masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.007	6.661		1.803	.081
X1	.175	.171	.159	1.027	.312
X2	.434	.146	.460	2.967	.006

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,027 < 2,035$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Rahayu. Hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,312 ($> 0,05$), yang berarti H1 ditolak.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,967 > 2,035$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Rahayu. Nilai signifikansi sebesar 0,006 ($< 0,05$) juga mendukung bahwa H2 diterima.

Tabel 7 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356.843	2	178.422	4.629	.017 ^b
Residual	1272.045	33	38.547		
Total	1628.889	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3). Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,629 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 (dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 33$ pada $\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,017 menunjukkan bahwa $0,017 < 0,05$, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan Rahayu

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,372 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,030, dengan nilai signifikansi sebesar 0,176 ($> 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak. Artinya, meskipun kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang mampu meningkatkan kinerja

karyawan. Bisa jadi, kompensasi yang diberikan belum cukup efektif atau tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, sehingga tidak memberikan dorongan yang kuat terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 26,864 yang jauh lebih besar dari t tabel sebesar 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Maka hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja berkaitan langsung dengan kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 387,096 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,17, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Maka hipotesis ketiga diterima. Artinya, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja optimal memerlukan kombinasi antara sistem penghargaan yang memadai dan perilaku kerja yang tertib dan bertanggung jawab.

Faktor yang Paling Dominan, berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dengan nilai t hitung sebesar 26,864 dan signifikansi 0,000, dibandingkan dengan kompensasi yang memiliki t hitung 1,372 dan signifikansi 0,176. Hasil ini menunjukkan bahwa peran kedisiplinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perlu menjadi perhatian utama bagi manajemen

Toko Bangunan Rahayu dalam upaya peningkatan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Rahayu Kota Kediri, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,312 ($> 0,05$), yang berarti secara statistik pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 ($< 0,05$) dan t-hitung 2,967 $>$ t-tabel 2,035.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F, nilai signifikansi adalah $0,021 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.
4. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, ditinjau dari koefisien beta standar (0,460) yang lebih besar dibandingkan kompensasi (0,159), serta memiliki nilai signifikansi lebih rendah.

Saran

1. Bagi Perusahaan,
Perusahaan diharapkan untuk memperkuat kedisiplinan karyawan, misalnya melalui pemberlakuan peraturan kerja yang jelas, peningkatan pengawasan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Meningkatkan kedisiplinan terbukti berdampak nyata terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk aspek kompensasi, meskipun tidak signifikan secara statistik, perusahaan tetap perlu mengevaluasi sistem pemberian kompensasi, khususnya dalam hal keadilan dan kepastian upah. Ketidakpastian pendapatan, terutama bagi pekerja harian, berpotensi

- menurunkan semangat kerja dan produktivitas.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja untuk melihat pengaruh yang lebih komprehensif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, cakupan objek penelitian juga dapat diperluas ke perusahaan lain atau wilayah berbeda agar hasil penelitian lebih general dan representatif.
- ## DAFTAR PUSTAKA
- Alamsyah, M. R., & Jaenudin. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gaia Prima Proteksindo Jakarta Selatan. 2(3), 3047–7824.
- Ampong, I. (2024). Assessing the effect of employee welfare and compensation on organizational performance: a case of Sahel Sahara Bank Ghana limited. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2315690>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Diah Putri Anggraini, Bahtiar Efendi, Eni Candra Nurhayati. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah (Jamasy)* Vol 4 No 4, 108–118.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Eriska, L., Sitepu, B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1), 23–387.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fitriyani, A., Hidayat, R., Lailiyah, M., & Sunandi, A. (2024). The Effect of job training and work discipline on employee performance at PT ARM. *Journal of Social Science*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.46799/jss.v5i1.779>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, E. F., Sudarmiatin, S., & Churiyah, M. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 749–764. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.478>
- Guntoro, Djunaedi, & Utami, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 8(1), 42–54. <https://doi.org/10.56473/bisma.v3i2.83>
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id>

- =ZQk0tAEACAAJ
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba*, 4(2), 2528–5291. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>
- M.Endang Widyaningrum, E. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Ubhara manajemen Press (Vol. 11, Issue 1).
- Margareth, E., & Songyanan, C. (2024). Human Capital and Organizations Driving Excellence : The Effect of Work Discipline and Incentive Programs on Employee Performance. 2(1), 13–23.
- Muzakir, & Widyantoro, H. (2024). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance Generation Z In Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3060–3073.
- Nurhabiba, F., Misdalina, & Tanzimah. (2023). Kemampuan Higher Order Thinking Skill (HOTS) Dalam Pembelajaran Berdiferensiasi SD 19 Palembang Florens. *Detikproperti*, 09, 119–121.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pasaribu, R. B. T. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya) (Vol. 2507, Issue February).
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Rahayuningtyas, A., Heryanto, B., & ... (2022). Pengaruh Sistem Absensi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek. ... *Jurnal Riset Bisnis Dan ...*, x(x).
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rossalia, M., Aristia, N., Ariawan, J., Ekonomi, F., Manajemen, P. S., Sarana, U. B., Jl, A., Raya, K., Rw, R. T., & Barat, J. (2025). Pengaruh

- Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nouf Teknik Nusantara. 3.
- Saputri, D. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Karisma Palembang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(2), 351. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>
- Sinta Mutiara Br Pangaribuan, S. A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru Sinta. 7, 180–190.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. November. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono, S. (2021). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D (Catatan Ke). Yogyakarta.
- Sulistyowati, Y., Laely, N., & Utami, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Nganjuk. *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 8(1), 78–86. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1849>
- Suprihartini, L., Rinaldi, H., Saputra, H. M., Sulaiman, S., Tandra, R., & Krisandi, S. D. (2023). Pelatihan Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Statistik Dasar Penelitian bagi Mahasiswa Se-kota Pontianak. Kapuas, 3(1), 35–39. <https://doi.org/10.31573/jk.v3i1.527>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Tondok, W. S., Kalangi, J. B., & Rompas, W. F. . (2023). Pengaruh Angkatan Kerja dan Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Tana Toraja Tahun 2011-2021. Berkala Ilmiah Efisiensi, 23(5), 49–60.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Improvement: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12995>
- Wani, A. S., Yasmin, F. A., Rizky, S., Syafira, S., & Siregar, D. Y. (2024). Penggunaan Teknik Observasi Fisik dan Observasi Intelektual Untuk Memahami Karakteristik Siswa di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3737–3743.
- Widowati, Putri, L. L., & Utomo, B. S. (2024). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2>
- Zainuddin, M. Z., Djauhar, A., & Pratama, J. A. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe. Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora, 3(1), 35–44. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v3i1.178>