

## PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUSAHAAN THE FASHION)

Nur Malita Sari<sup>a</sup>, Achmad Fauzi<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Fakultas Ekonomi / Manajemen, nurmalitt@gmail.com, Universitas Terbuka

<sup>b</sup>Fakultas Ekonomi / Manajemen, achmad\_fauzioke@yahoo.com, Universitas Terbuka

### ABSTRACT

Compensation provided by The Fashion company has been given properly and company rules that stipulate work discipline are also well observed, but monthly turnover at The Fashion company has decreased every month for the last 6 (six) months. This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance. The population in this study is Sales Promotion The Fashion Company totaling 41 people. With the help of questionnaires, data preparation was carried out through the survey method. SPSS 26 was used to analyze the data. testing the coefficient of determination ( $R^2$ ), and hypothesis testing (t test). This study found that compensation and the level of discipline at work have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Compensation; Work Discipline; Employee Performance

### ABSTRAK

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan The Fashion telah diberikan sebagaimana mestinya dan aturan perusahaan yang menetapkan kedisiplinan kerja juga diperhatikan dengan baik namun omset setiap bulan di perusahaan The Fashion mengalami penurunan setiap bulannya selama 6 (enam) bulan terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah Sales Promotion Perusahaan The Fashion berjumlah 41 orang. Dengan bantuan kuesioner, penyusunan data dilakukan melalui metode survei. SPSS 26 digunakan untuk menganalisis data. pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan pengujian hipotesis (uji t). Studi ini menemukan bahwa kompensasi dan tingkat disiplin dalam bekerja memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Peran manusia dalam perusahaan sangat penting karena mereka merupakan penggerak utama dari semua aktivitas atau kegiatan industri untuk mencapai tujuan, seperti mendapatkan keuntungan atau menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan perusahaan untuk tetap bertahan tergantung pada upaya dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien secara optimal. Dalam perusahaan dagang, sumber daya yang sangat penting salah satunya adalah *sales* atau tenaga penjual. SPG (*Sales Promotion Girl*) adalah pekerjaan yang mengharuskan seseorang memiliki keahlian dalam berkomunikasi untuk melakukan promosi langsung guna menarik minat konsumen terhadap produk yang ditawarkan. Sebab, SPG merupakan salah satu strategi promosi yang memiliki daya tarik yang khas dalam bidang pemasaran. Untuk memiliki SPG yang berkualitas, jika pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik, perusahaan akan berkembang, yang akan menghasilkan kinerja SPG yang lebih baik dan lebih efisien. Kompensasi dapat dijelaskan sebagai imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan dari perusahaan atas kinerja mereka. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan untuk menghargai kontribusi mereka dalam keberhasilan perusahaan, baik berupa uang, barang, ataupun kesenangan. Salah satu metode paling efektif untuk memperbaiki kinerja para karyawan adalah dengan mengaitkan kompensasi mereka dengan perkembangan yang mereka capai. Apabila karyawan merasa bahwa program kompensasi bersifat kompetitif, maka perusahaan dapat dengan lebih mudah merekrut karyawan yang berpotensi, mempertahankan mereka, dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Akibatnya, produktivitas akan meningkat dan perusahaan mampu menyediakan jasa terbaik. Kompensasi yang diberikan oleh The Fashion telah diberikan sebagaimana mestinya sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang sesuai selain meningkatkan kinerja karyawan juga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dikarenakan karyawan akan terus giat bekerja.

Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan datang dan pulang sesuai dengan jam kerjanya, kondisi toko yang rapi dan bersih serta memperhatikan toko secara keseluruhan ketika ada pembeli sehingga tidak ada terjadinya barang yang hilang. Namun beberapa bulan terakhir The Fashion tidak dapat menaikkan omset penjualan melainkan omset yang terus menurun. Berikut data yang menampilkan omset penjualan 6 bulan terakhir :

**Tabel 1.** Omset The Fashion Tahun 2023

Bulan	Omset Penjualan	Persentase Kenaikan dan Penurunan Omset
Mei	1.793.890.000	-
Juni	1.575.965.000	-12,15%
Juli	1.560.215.000	-1,00%
Agustus	1.537.895.000	-1,43%
September	1.382.390.000	-10,11%
Oktober	1.348.015.000	-2,49%

Sumber : The Fashion (2023)

Data diatas menunjukkan persentase penurunan omset pada toko The Fashion selama bulan April sampai dengan September dimana mengalami penurunan setiap bulannya, hal ini menyebabkan kompensasi yang diterima oleh SPG menjadi berkurang karena bonus dari omset penjualan juga menurun, serta adanya kebijakan untuk mengganti uang apabila stok barang tidak sama ketika di *stock opname*.

Atas dasar uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kompensasi

Pada prinsipnya, orang bekerja juga dengan harapan mendapatkan uang agar memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, seorang pekerja menjadi lebih menghargai usaha yang dilakukan dan semakin menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian kerjanya melalui memberikan kompensasi. Menurut Dessler (2017) *“Compensation of employees is any form of payment or reward given to employees and arising from their employment”*. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) *“Compensation not only financial (salary and benefits), but also the opportunity of growth of personal and professional as well as environmental work motivates such recognition , the environmental work that is comfortable, the design work and balance.”*

### 2.2. Disiplin Kerja

Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan mereka tanpa disiplin kerja. Sangat sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang paling baik jika tidak ada keseragaman dalam tindakan. Se jauh mana seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya ditunjukkan oleh disiplin yang tertib. Disiplin kerja merupakan sebuah alat atau cara yang digunakan oleh organisasi guna menjaga keberlanjutannya. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi, semua pegawai akan patuh terhadap segala peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan [3]. Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kepatuhan mereka terhadap aturan perusahaan dan standar sosial.

### 2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai hasil dari pekerjaannya sesuai dengan peran yang diemban di sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merujuk pada hasil pekerjaan yang telah berhasil diraih oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari dorongan dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Menurut Fahmi (2021) kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik itu berorientasi profit atau non profit, dalam satu periode waktu tertentu.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

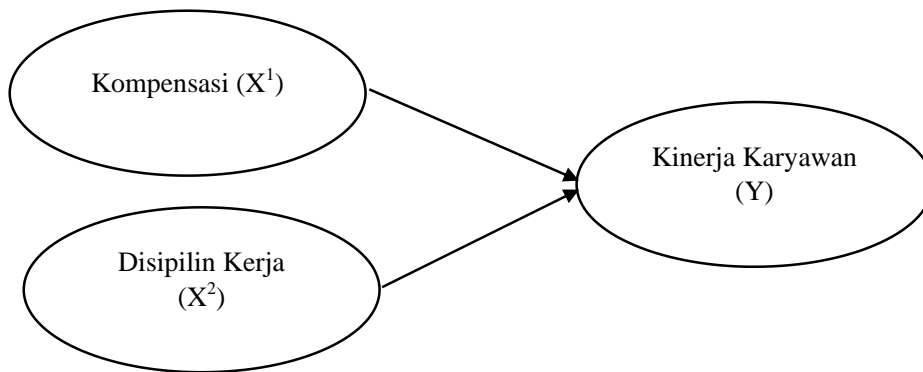
No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Media Publikasi	Hasil Penelitian
1	Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa	Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021.	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
2	Opan Arifudin (2019)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)	JIMEA  Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi Vol. 3 No. 2, 2019.	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja
3	Nirvana Monika S, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado	JAB   Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 1, 2019.	<i>the compensation variable has a negative effect on employee performance variables.</i>
4	Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta	JENIUS   Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4, No. 2, Januari 2021.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Rahayu Oktania Sari (2022)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 11, Nomor 3, Maret 2022	Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Yulandri, Onsardi (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting Volume 1, Nomor 2, Juni 2020	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

7	Langda Aditya Wijaya, Nur Laily (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 4, April 2021	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	Triana Puji Rahayu, Lie Liana (2020)	Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)	<i>Al Tijarah: Volume 6 Nomor 3, Desember 2020</i>	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	Anton Saman (2020)	<i>Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance</i>	<i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) : Vol-4, Issue-1, 2020</i>	<i>The results of this study reveal that compensation has a significant effect on job satisfaction, in addition, compensation also has a significant effect on employee performance.</i>
10	Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	<i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding : Volume 7, Issue 8 September, 2020</i>	<i>The results of the research are as follows: 1). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2). Compensation has a positive and significant effect on employee performance, 3). Work discipline and Compensation together affect employee performance by 34.4% and by 65.6% influenced by variables outside this research.</i>

11	Justino Da Silva, Gede Riana, Augusto Da Conceicao Soares (2020)	<i>The Effect of Human Resources Management Practices on Innovation and Employee Performance (Study Conducted at NGOs Members of FONGTIL) Dili</i>	<i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding : Volume 7, Issue 9, October, 2020</i>	<i>The results show that 1) human resource management practices have a positive and a significant effect on employee performance 2) human resource management practices have a positive and a significant effect on innovation and 3) innovation has a positive and significant positive effect on employee performance.</i>
12	Nurul Asyiqin Noorazem, Sabiroh Md Sabri, Eliy Nazira Mat Nazir (2021)	<i>The Effects of Reward System on Employee Performance</i>	<i>Jurnal Intelek Vol. 16, Issue 1 Februari 2021</i>	<i>The results show that all variables (salary, bonuses, appreciation, health care benefits) have a significant impact on employees' performance</i>
13	Dr. Collins Okechukwu Amadi, Dr. Nworgu, Kelechi Godson (2023)	<i>Promotion, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Rivers State Civil Service</i>	<i>International Journal of Sociology and Human Development Volume 8, Number 2, 2023</i>	<i>The findings affirm that promotion and compensation influences employees in civil service for higher performance on routine duties. Furthermore, the findings revealed that compensation positively influences job satisfaction in Rivers State Civil Service.</i>
14	Sugianto, Salman Faris, Efendy Pakpakah (2022)	<i>Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Loyalty as a Variable Intervening in PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa</i>	<i>International Journal of Research and Review Vol. 9; Issue: 9; September 2022</i>	<i>The results of the study show that 1. Compensation has a significant and significant effect on employee performance. 2. Work discipline has a significant and significant effect on employee performance. 3. Work loyalty has no significant effect on employee performance. 4. Compensation has no significant effect on job loyalty. 5. Work discipline has a significant and significant effect on work loyalty. 6. Compensation has no significant</i>

				<i>effect on employee performance through work loyalty. 7. Work discipline has no significant effect on employee performance through work loyalty.</i>
15	Wang Xiao Dong, Ooi Kok Loang (2023)	<i>The Influence of Salary Compensation on Employee Performance in Shengshitongda: A Qualitative Investigation</i>	<i>Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED) : Volume: 8 Issues: 53 June, 2023</i>	<i>The results of the study suggest that salary compensation is a crucial factor in employee motivation and performance, and a fair and transparent compensation system positively influences employee satisfaction and loyalty</i>

Peneliti dapat membuat rerangka pemikiran di lihat dari latar belakang rumusan masalah dan tinjauan teoritis dan juga penelitian yang di lakukan di masa sebelumnya sebagai berikut :



Gambar 1. Model Rerangka Penelitian

Berdasarkan rerangka penelitian di atas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal, yaitu penelitian yang diarahkan untuk menganalisis hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari unsur-unsur penyebab melalui data yang diperoleh. Dengan kata lain, peneliti mencari unsur-unsur penyebab yang muncul melalui data yang diperoleh. Karyawan The Fashion merupakan populasi sampel untuk penelitian ini. Secara keseluruhan, ada 38 tenaga pemasaran. *Purposive sampling* digunakan sebagai metode pilihan untuk pengumpulan data dalam penyelidikan khusus ini. Gunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Kuesioner, juga dikenal sebagai angket, adalah serangkaian pertanyaan yang dibuat oleh peneliti dengan tujuan mengumpulkan data atau informasi melalui jawaban responden. Untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini, teknik analisis data analisis jalur digunakan. Ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden mengacu pada metode memberikan gambaran dan menjelaskan identitas responden dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, mayoritas responden terdiri dari perempuan dengan jumlah sebanyak 39 orang, sedangkan laki-laki hanya 2 orang. Di mana terdapat 30 orang yang berusia antara 18-29 tahun, 5 orang yang berusia antara 30-41 tahun, dan 6 orang yang berusia antara 41-52 tahun. Di SMA, ada 31 orang yang mendominasi pendidikan terakhir mereka, sedangkan di SMP ada 8 orang. Selain itu, terdapat juga 1 orang yang memiliki pendidikan terakhir D3 dan 1 orang lagi yang memiliki pendidikan terakhir S1. Dari jumlah total 25 orang, ada 8 orang yang telah bekerja selama 1-2 tahun, 8 orang untuk 3-4 tahun, dan 9 orang dengan pengalaman kerja lebih dari 4 tahun.

4.1.2 Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Item Pertanyaan	Sig	Ket	Item Pertanyaan	Sig	Ket
X1.1	0,000	Valid	X2.8	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid	X2.9	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid	X2.10	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid	X2.11	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid	Y1	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid	Y2	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid	Y3	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid	Y4	0,001	Valid
X1.9	0,000	Valid	Y5	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid	Y6	0,000	Valid
X1.11	0,000	Valid	Y7	0,000	Valid
X1.12	0,000	Valid	Y8	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid	Y9	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid	Y10	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid	Y11	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid	Y12	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid	Y13	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid	Y14	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid	Y15	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas yaitu X1 (Kompensasi) dengan jumlah indikator sebanyak 12, X2 (Disiplin Kerja) dengan jumlah indikator 11, dan Y (Kinerja Karyawan) dengan 15 indikator. Dimana dari seluruh pernyataan tersebut rata-rata memiliki angka signifikan berjumlah <0,05 maka seluruh indikator tersebut dianggap valid.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,890	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,941	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha >0,70, Ini berarti semua variabel dianggap dapat diandalkan / reliabel sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

4.1.4 Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	676,813	2	338,406	33,125	,000 <sup>b</sup>
Residual	388,211	38	10,216		
Total	1065,024	40			

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Jika nilai signifikansi (Sig) pada uji F kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model tersebut cocok untuk dianalisis lebih lanjut dan juga dapat diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai  $F_{33,125} > 3,238$ .

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

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797 <sup>a</sup>	,635	,616	3,196	2,002

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

R Square yang bernilai 0,635 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 63,5% terhadap kinerja karyawan. Sementara 36,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

#### 4.1.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 7. Uji Hipotesis

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,860	5,851			2,027	,050
Kompensasi (X1)	,468	,103	,468		4,534	,000
Disiplin Kerja (X2)	,601	,120	,515		4,991	,000

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari tabel uji hipotesis di atas, dapat kita lihat bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai Beta 0,468 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Pada variabel disiplin kerja (X2), terdapat nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai Beta sebesar 0,515 (positif). Dalam konteks ini, hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua pun dapat diterima.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang layak dan besar kepada karyawan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin baik pula kinerja mereka untuk mendapatkan kompensasi seperti bonus sehingga dapat menaikkan omset penjualan lebih tinggi lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifudin (2019), Sulaeman et al. (2021), Oktania Sari (2022), Yulandri dan Onsardi (2020), Wijaya dan Laily (2021), Saman (2020), Iptian, Zamroni, dan Efendi (2020), Da Silva, Gede Riana, dan Da Conceicao Soares (2020), Noorazem, Md Sabri, dan Mat Nazir (2021), Amadi (2023), Sugianto, Faris, and Pakpakah (2022), Dong dan Loang (2023). Namun hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan Sangkaen, Rumawas, dan Asaloei (2019) dimana kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, menurut penelitian Rahayu dan Liana (2020) diketahui bahwa kompensasi karyawan tidak mempengaruhi prestasi kerja mereka.



#### 4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian hipotesis, disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Ini berarti jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja mereka juga menjadi lebih baik. Dengan adanya kedisiplinan yang baik, akan tercermin betapa besar tanggung jawab yang bisa ditanggung oleh seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wau, Samalua W. (2021), Oktania Sari (2022), Yulandri dan Onsardi (2020), Wijaya dan Laily (2021), Rahayu dan Liana (2020), Iptian, Zamroni, dan Efendi (2020).

#### 4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan disiplin kerja sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Ini berarti kompensasi maupun disiplin kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik dan disiplin kerja yang diterapkan maka akan tercermin peningkatan kinerja yang signifikan terhadap karyawan-karyawan The Fashion.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oktania Sari (2022), Yulandri dan Onsardi (2020), Wijaya dan Laily (2021), Iptian, Zamroni, dan Efendi (2020).

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan The Fashion yang dapat diambil kesimpulan yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana kompensasi yang diberikan berupa bonus semakin besar, maka kinerja karyawan untuk menaikkan omset melebihi target akan semakin baik pula demi mendapatkan kompensasi tersebut, serta karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin efektif dan efisien.

#### 5.2. Saran

Bagi perusahaan The Fashion agar lebih memperhatikan lagi kebijakan mengenai kompensasi, seperti menaikkan jumlah kompensasi/bonus yang diberikan apabila karyawan sudah mencapai target omset penjualan dan adanya tambahan kompensasi lainnya. Serta lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dan mempertahankan karyawan yang benar-benar bekerja dengan disiplin dan sungguh-sungguh. Sebab temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel independen selain kompensasi dan disiplin kerja untuk menguji pengaruh variabel lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1]. G. Dessler, *Human Resources Management*. New Jersey : Pearson Educatio, 2003., 2017.
- [2]. R. Kreitner and A. Kinicki, *Organizational Behavior*, Tenth. New York: McGraw-Hill, 2014. doi: 10.1146/annurev.psych.46.1.59.
- [3]. I. P. Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- [4]. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.
- [5]. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2017.
- [6]. I. Fahmi, *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*, 6th ed. Bandung: CV. Alfabeta, 2021.
- [7]. O. Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)," *JIMEA / J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, pp. 184–190, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp184-190.
- [8]. A. Sulaeman, N. L. Suryani, L. Sularmi, and M. Guruh, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 2, p. 137, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i2.9082.
- [9]. R. Oktania Sari, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi)," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 11, no. 3, pp. 1–18, 2022.
- [10]. Yulandri and Onsardi, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Budg. J. Business, Manag. Account.*, vol. 1, no. 2, 2020, doi: 10.37531/ecotal.v2i2.86.
- [11]. L. A. Wijaya and N. Laily, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng).,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 4, pp. 1–18, 2021.
- [12]. A. Saman, “Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance,” *Int. J. Econ. Bus. Account. Res.*, vol. 4, no. 01, pp. 185–190, 2020, doi: 10.29040/ijebar.v4i01.947.
- [13]. R. Iptian, Zamroni, and R. Efendi, “The effect of work discipline and compensation on employee performance,” *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, vol. 7, no. 8, pp. 145–152, 2020, [Online]. Available: <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- [14]. J. Da Silva, I. Gede Riana, and A. Da Conceicao Soares, “The Effect of Human Resources Management Practices on Innovation and Employee Performance (Study Conducted at Ngos Members of Fongtil) Dili,” *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, vol. 7, no. 9, pp. 322–330, 2020, [Online]. Available: <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i9.2124>
- [15]. N. A. Noorazem, S. Md Sabri, and E. N. Mat Nazir, “The Effects of Reward System on Employee Performance,” *J. Intelek*, vol. 16, no. 1, pp. 40–51, 2021, doi: 10.24191/ji.v16i1.362.
- [16]. D. C. O. and D. N. Amadi, “PROMOTION, COMPENSATION, JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN RIVERS STATE CIVIL SERVICE,” *Int. J. Sociol. Hum. Dev.*, vol. 8, no. 2, pp. 1–23, 2023.
- [17]. Sugianto, S. Faris, and E. Pakpakah, “Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Loyalty as a Variable Intervening in PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa,” *Int. J. Res. Rev.*, vol. 9, no. 9, pp. 230–238, 2022, doi: 10.52403/ijrr.20220925.
- [18]. W. X. Dong and O. K. Loang, “The Influence of Salary Compensation on Employee Performance In Shengshitongda: A Qualitative Investigation,” *J. Islam. Soc. Econ. Dev.*, vol. 8, no. 53, pp. 100–113, 2023, doi: 10.55573/JISED.085310.
- [19]. N. M. Sangkaen, W. Rumawas, and S. Asaloei, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 1, p. 98, 2019, doi: 10.35797/jab.8.1.2019.23505.98-106.
- [20]. T. P. Rahayu and L. . Liana, “Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang),” *Al Tijarah*, vol. 6, no. 3, pp. 1–9, 2020, doi: 10.21111/tijarah.v6i3.5602.
- [21]. F. T. F. Wau, Samalua W., “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. Mahasiswa Nias Selatan*, vol. 4, pp. 203–212, 2021.