Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 12, halaman 381-389
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.10442431

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Kota Palembang

Friskila Hendrik.K[1], Maria Lavenia[2]
[12]Universitas Khatolik Musi Charitas Palembang
email: Friskillaputri@emai.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Kota Palembang. Dengan menggunakan Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan Alfamart di Kota Palembang. Dengan jumlah Sampel sebanyak 130 responden. Penelitian ini menganalisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji Koefisien determinasi, Uji Regresi Linier Berganda, dan uji hipotesis. Dari Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Alfamart Kota Palembang dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart Kota Palembang.
Kata kunci: *Kompensasi,Disiplin Kerja,Kinerja Karyawan*

Article Info
Received date: 30 November 2023 Revised date: 12 December 2023 Accepted date: 25 December 2023

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi fokus utama perusahaan. Dalam hal ini, karyawan merupakan aset berharga yang dapat memberikan dampak terhadap kesuksesan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang sering menjadi fokus dalam hal ini. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji karyawan, tetapi juga berbagai bentuk insentif dan tunjangan lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Disiplin kerja, di sisi lain, mengacu pada tingkat ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kota Palembang sebagai salah satu pusat perekonomian di Provinsi Sumatera Selatan memiliki berbagai perusahaan ritel termasuk Alfamart. Alfamart sebagai salah satu perusahaan ritel terkemuka di Kota Palembang, memiliki peran penting dalam menyediakan berbagai produk dan jasa kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, aspek kompensasi dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat signifikan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya adalah kompensasi yang adil dan memadai dengan skala gaji yang memadai yang dapat berdampak pada kepuasan dan loyalitas karyawan dalam pasar yang sangat kompetitif seperti sektor ritel. Di sisi lain, disiplin kerja merupakan fondasi untuk membangun tempat kerja yang terorganisir di mana standar dan pedoman ditaati secara teratur. Menerapkan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan daya saing di sektor ritel, diperlukan pemahaman yang strategis mengenai hubungan upah dan disiplin kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Alfamart. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam menjaga kualitas dan konsistensi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, lebih memungkinkan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Minimarket Alfamart di Kota Palembang.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dengan hasil yang serupa seperti Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016), Any Isvandiari dan Lutfiatul F (2017), Anugra, Maftuhah Nurrahmi,

Anggraeny Hustia & Balqis Bahieta, Hanny Putri Ariani dan Sri Widodo (2020), Dimas Hibatullah Habibi, Muhamad Azis Firdaus dan Syahrum Agung (2023), Rumondang Yeremi dan Nuridin (2022), Satria Tamba saroha Purba, Supriadi, dan Syafrizal (2023), Yulandri dan Onsardi (2020), Nurhadi (2023), Andreas Aldo Gunawan dan HP.

Sunardi dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian dengan hasil yang berbeda yang dimiliki oleh Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, dan Victor P.K. Lengkong (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado" yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yuta hotel manado terdapat juga penelitian yang berbeda variabel penelitian yang dimiliki oleh Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics" mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart Kota Palembang. Hasil Penelitian ini diharapkan bagi pemilik Alfamart dapat lebih memperhatikan kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja, selain itu untuk memberikan referensi bagi penelitian mendatang mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Alfamart di Kota Palembang.

METODE

Dalam mengolah Analisis data didasarkan pada standar atau aturan yang ada,serta informasi data yang relevan untuk dapat diolah sehingga mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Informasi yang diperoleh berasal dari penyebaran Kuisioner yang diisi oleh Responden sebanyak 130 orang dengan Populasi yang digunakan adalah Karyawan Alfamart Kota Palembang ,yang kemudian akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data program Statistical Package and System Services (SPSS) versi 25. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah Kuesioner Tertutup yang dimana berisi pertanyaan dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya, jadi Responden hanya perlu memilih salah satu atau beberapa pilihan jawaban yang tersedia.Menurut Sugiyono (2017:142) Kuisioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada partisipan untuk dijawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam sebuah Penelitian tidak akan mendapatkan hasil yang baik tanpa adanya Data ,kebanyakan Penelitian yang dijalankan berbagai peneliti terdahulu memerlukan data dalam Penelitiannya Contohnya adalah Data Responden,melalui data tersebutlah peneliti dapat mengetahui bagaimana tanggapan,opini ataupun informasi yang diberikan oleh individu ataupun kelompok yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Data Responden dapat dikelompokkan dengan berbagai macam yaitu melalui karakteristik demografis (usia,jenis kelamin,pendidikan,pekerjaan)ataupun pandangan,persepsi,sikap,ataupun pengetahuan yang terkait dengan topik Penelitian. Dalam Penelitian ini Menggunakan Proses Pengumpulan Data Responden yang diambil menggunakan wawancara secara langsung atau Kuisioner yang disebarkan secara acak kepada Karyawan Alfamart di Kota Palembang guna untuk mendapatkan Informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan jumlah Responden sebanyak 130 orang. Berikut uraian mengenai Profil Responden dalam penelitian:

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	55	5.5
Perempuan	75	7.5
Jumlah	130	130

Dari tabel diatas merupakan data Responden yang di peroleh dari Hasil Kuesioner yang dimana menunjukkan bahwa Jumlah keseluruhan Responden terdapat 130 orang yang dimana terdapat 55 orang diantaranya Laki-laki sementara sisanya 75 orang Perempuan.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia

Keterangan	Jumlah
17 >20 Tahun	25
21>25 Tahun	92
26> 30 Tahun	13
Total seluruh	130

Dari total 130 Responden,terdapat tiga kelompok usia yang mencakup 17-20 Tahun sebanyak 25 Responden, 21-25 Tahun sebanyak 92 Responden dan 26-30 Tahun sebanyak 13 Responden.melalui tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas Karyawan Alfamart terbanyak di Kota Palembang ada pada Usia Produktif yaitu 17>20 Tahun dan 21> 25 Tahun.pada Usia tersebutlah yang dianggap sebagai usia yang optimal untuk bekerja, karena Karyawan memiliki fisik dan mental yang prima untuk bekerja dan memiliki ambisi untuk meraih kesuksesan dalam kariernya.

Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan

Tabel 3. Penghasilan

Nominal Pendapatan	Jumlah
Rp.1.000.000 > Rp.1.500.000	15
Rp 2.000.000 > Rp. 2.500.000	113
>Rp 4.000.0000	2
Total seluruh	130

Dari hasil analisis Kuesioner yang didapatkan dari 130 Responden terdapat tiga kategori penghasilan yang mencakup Rp.1.000.000>Rp.1.500.000 sebanyak 15 Responden,Rp.2.000.000>Rp.2.500.000 sebanyak 113 Responden dan >Rp.4.000.000 sebanyak 2 Responden.dalam arti lain bahwa jumlah Penghasilan yang didapatkan Karyawan Alfamart sebesar Rp.2.000.000>Rp.2.500.000 dengan bidang Kasir dan Crew.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu hasil kuesioner.Sebuah hasil kuisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya menggambarkan apa yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan Korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor variabel. Kemudian ditentukan hipotesisnya, H0: Skor positif dari semua sampel, Ha: Skor negatif adalah skor total. Ketika sebuah asumsi dibuat, maka akan diuji dengan membandingkan angka r (tabel yang berisi semua hubungan antar elemen) dengan r tabel (tabel signifikansi 0,05 dari tabel). Jika angka r dan r tabel positif, pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel X1,X2 dan Y

Variabel	Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	.000	VALID
	X1.2	.000	VALID
	X1.3	.000	VALID
	X1.4	.000	VALID
	X1.5	.000	VALID
	X1.6	.000	VALID
	X1.7	.000	VALID
	X1.8	.000	VALID

	X1.9	.003	VALID
	X1.10	.000	VALID

Variabel	Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja (X2)	X2.1	.000	VALID
	X2.2	.000	VALID
	X2.3	.000	VALID
	X2.4	.000	VALID
	X2.5	.000	VALID
	X2.6	.000	VALID
	X2.7	.000	VALID
	X2.8	.000	VALID

Variabel	Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Y1	.000	VALID
	Y2	.000	VALID
	Y3	.000	VALID
	Y4	.000	VALID
	Y5	.000	VALID

Berdasarkan hasil output yang didapatkan melalui analisis metode SPSS 25 diketahui nilai Sig. masing-masing Variabel dan item mendapatkan nilai < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa instrument Valid.

Uji Reabilitas

Ghozali (2020, p.66) mendefinisikan Uji Reliabilitas sebagai salah satu metode untuk mengukur suatu Hasil kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator suatu variabel atau konstruk. Secara umum, uji reliabilitas juga berguna untuk menentukan apakah suatu kuesioner atau hasil wawancara dapat diandalkan dan apakah menggambarkan penelitian yang sedang diteliti (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020).menurut Ghozali (2016, p. 48), suatu penelitian dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6, sedangkan suatu penelitian dianggap kurang reliabel jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6.

Uji Reabilitas Statistics (X1)

Tabel 5 .Kompensasi (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,763	10

Berdasarkan hasil output diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.766 > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument reliable

Uji Reabilitas Statistics (X2)

Tabel 6. Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,832	,832	8

Berdasarkan hasil output diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.832 > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument reliabel

Uji Reabilitas Statistics (Y)

Tabel 7 Kinerja Karyawan(Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,693	,682	5

Berdasarkan hasil output diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.693 > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Gunawan,2020) Uji Normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam Penelitian ini menggunakan Uji Normalitas Test Kolmogorov-Smirnov yang dimana jika data yang diperoleh nilai Asymp.Sig.>0,05 maka data tersebut memiliki distibusi normal.

Tabel 8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std.Deviantion	1.15493988
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.055
Test Statistic		.077
Asymp.Sig.(2-Tailed)		.058

Berdasarkan hasil output diketahui nilai Asymp. Sig. sebesar 0.058 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data Berdistribusi Normal

Uji Multikolinearitas

Widarjono (2010) mendefinisikan Multikolinearitas sebagai hubungan Linier antar Variabel Independen dalam Regresi Berganda. Tujuan dari Uji Multikolinearitas adalah untuk mengetahui hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. (Ghozali Imam, 2005). Multikolinearitas dapat dilihat dari dua perspektif:

1. nilai toleransi: Nilai toleransi yang baik adalah kurang dari 0,10.
2. Nilai Varian Inflance Factor(VIF): Nilai VIF yang baik adalah lebih besar dari 10.

Jadi Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10, maka Regresi tidak terjadi Multikolinieritas.

Begitu pula sebaliknya ,Jika nilai Tolerance kurang dari 0,10, Regresi tidak menjadi masalah pada Multikolinearitas.

Tabel 9

Coefficients a

Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardizerd Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
(Constant)	.836	.609		1.372	.172		
KOMPENSASI(X1)	.138	.040	.238	3.447	.001	.876	1.142
DISIPLIN KERJA(X2)	.336	.041	.564	8.157	.000	.876	1.142

Berdasarkan hasl output diketahui nilai Tolerance dari Kompensasi(X1) dan Disiplin kerja(X2) sebesar 0.876 < 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.142 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dalam Model Regresi

Uji Heteroskedasitisitas

Model Glejser

Ghozali(2017:47) mendefinisikan Uji heteroskedastisitas sebagai suatu metode yang digunakan untuk mengetahui adanya varian variabel dalam model regresi yang tidak sama. Ketika variasi variabel dalam model regresi memiliki nilai yang sama, maka hal tersebut disebut sebagai Homoskedastisitas.Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.Model regresi terjadi karena adanya perbedaan antara residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain (Ghozali dan Ratmono, 2017). Dalam Penelitian ini menggunakan Uji Glejser yang dimana menguji suatu hipotesis yang menentukan apakah suatu model regresi memiliki tanda-tanda heteroskedastisitas dengan cara meregres residualnya. Terdapat 2 Dasar keputusan dari uji Glejser antara lain:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, data bervariasi.

Tabel 10
Coefficients a
Dependent Variable: ABS_RES

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardizerd Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	.492	.363		1.359	.177
KOMPENSASI(X1)	.061	.024	.236	2.557	.012
DISIPLIN KERJA(X2)	-.038	.024	-.142	-1.537	.127

Berdasarkan hasil output diketahui nilai Sig. variabel KOMPENSASI sebesar 0.012 > 0.01 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas, sedangkan nilai Sig. disiplin kerja sebesar 0.127> 0.01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Koefisien determinasi

Menurut Ghozali(2017:21) berpendapat bahwa Uji Koefisien determinasi merupakan salah satu alat ukur yang bertujuan untuk menilai seberapa besar kemampuan Variabel independen dalam menjelaskaan Variabel dependen.apabila nilai koefisien determinasi tinggi,berarti variabel independen mampu menjelaskan Variabel dependen dengan baik, begitupula sebaliknya.

Tabel 11
Model Summary
a.Predictors:(Constant),DISIPLIN KERJA,KOMPENSASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.685a	.269	.461	1.16400

Nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) sebesar 0.461 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel Y sebesar 46.1 % sedangkan sisanya sebesar 53.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali,2018) Regresi linier berganda merupakan suatu metode statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan yang dimana melibatkan lebih dari satu variabel independen.Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah serta seberapa besarnya Pengaruh antara Variabel independen ataupun Variabel dependen.

Tabel 12
Coefficients a
Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardizerd Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	.836	.609		1.372	.172
KOMPENSASI(X1)	.138	.040	.238	3.447	.001
DISIPLIN KERJA(X2)	.336	.041	.564	8.157	.000

Dari persamaan model regresi tersebut di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 0.836 yang berarti menunjukan pengaruh yang searah antara variable independen(kompensasi, disiplin kerja) dan variable dependen(kinerja karyawan). jika variabel bebas bernilai nol maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0.836.
b. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.138 yang berarti jika peningkatan kompensasi sebesar 1 % maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.138
c. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.336 yang berarti jika peningkatan disiplin kerja kerja sebesar 1 % maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.336 .

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T merupakan salah satu uji statistik yang dimana digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan rata-rata dua populasi atau lebih. uji ini juga digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan

Tabel 13
Coefficients a
Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardizerd Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	.836	.609		1.372	.172
KOMPENSASI(X1)	.138	.040	.238	3.447	.001
DISIPLIN KERJA(X2)	.336	.041	.564	8.157	.000

1. Berdasarkan hasil output diketahui nilai Sig. kompensasi sebesar 0.001 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Berdasarkan hasil output diketahui nilai Sig. disiplin kerja sebesar 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. . Maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Pembahasan:

- H1=ada hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan Kota Palembang
- H2= ada hubungan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan Kota Palembang

Dalam penelitian yang sama terkait dengan ‘‘ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Produksi PG.Meritjan Kediri mengatakan juga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau nyata antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PG.Meritjan Kediri dengan nilai signifikan sebesar 0,001< 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji F

Tabel 14
ANOVA
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors:(Constant).,DISIPLIN KERJA,KOMPENSASI

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	**151.959**	**2**	**75.980**	**56.078**	**,000**
Recidual	**172.071**	**127**	**1.355**		
Total	**324.031**	**129**			

Berdasarkan hasil output diketahui nilai Sig. sebesar 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dampaknya terhadap kinerja Karyawan Alfamart kota Palembang pada sejumlah 130 responden dan diujikan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Alfamart Kota Palembang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart Kota Palembang.

KETERBATASAN

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini ,antara lain:

1. Waktu serta pendekatan kepada responden yang sangat terbatas dan ketidaktepatan waktu pengambilan hasil kuisioner dari responden.
2. Responden tidak merespon/ terjadi penolakan kesediaan responden untuk mengisi kuisioner .
3. Gambaran yang kurang sesungguhnya terhadap penelitian yang Jumlah responden hanya 130 responden.

IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian ini, disarankan kepada perusahaan Alfamart untuk memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu merumuskan rencana kompensasi yang lebih baik, mengembangkan strategi disiplin yang efektif, dan memperhatikan skala gaji yang memadai untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

Catherine Purnama. ,Sesilya Kempa.,(2016). Agora., Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima. Vol. 4, No. 2.,33-39.

Any Isvandiari.,Lutfiatul.,(2017)., Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pg. Meritjan Kediri., *Jurnal Jibeka, Volume 11 No. 1.,1-8.*

Yulandri., Onsardi.,(2020)., Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan., *Journal Of Business, Management And Accounting.,Volume 1, Nomor 2, 203 - 213.*

Rumondang Yeremia. Nuridin ,(2022)., Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk., Vol.10. No. 1.,401-412.

Nurhadi.,(2023)., Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cabang Tigaraksa Tangerang., Jurnal Akrab Juara.,Volume 8 Nomor 2.,83-91.

Tanod Nanda Aromega.,Christoffel Kojo,Victor P.K. Lengkong.,(2019).,Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado., Jurnal Emba.,Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 741 – 750.

Doni Marlius., Ilin Pebrina.,(2022)., Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia., *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan,.Volume 2 Nomor .,1218-1238.*

Muhamad Ekhsan,(2019)., Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan., Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan.,Vol.13 No.1 .,1-13.

Dimas Hibatullah Habibi1, Muhamad Azis Firdaus2, Syahrum Agung.,(2023)., Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canopus Konverta Industri., Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research., Volume 1 Nomor 3,155-164.

Mardi Astutik.,(2016)., Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan., Akademika; Vol. 14. No.2,.87-92.

Fitra Syam, Haedar ,Sari Ratna Dewi., Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pam Tirta Mangkulu Kota Palopo., Journal Of Management & Business., Volume 6 Issue 1.,Pages 988 – 1000.

Berliyanto Naga, Ermi Herawati.,(2023), Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh.,Jurnal Ekonomi Utama(Juria).,Vol.2 .No.1.,10-13.

Rohayu Jannah Hecah Subulus Salam1, Estik Hari Prastiwi.,(2023)., The Effect Of Compensation, Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Reckitt Benckiser Surabaya., Economic And Business Management International Journal.,Vol. 5. No. 2.

Anugra, Maftuhah Nurrahmi, Anggraeny Hustia & Balqis Bahieta.,(2023)., The Effect Of Compensation And Work Discipline On

Employee Performance.,*International Conference On Business, Economics & Management.,No.1,723-730.*

Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi.,(2019)., Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus., Jurnal Stie Semarang., Vol 11 No 1.,52-65.

Raniasari Bimanti Esthi, Inggritz Savhira.,(2019)., The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa., Journal Of Reseacrh In Business, Economics, And Education .,Volume 1,Issue 2.,133-141.