

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Utan Kayu

Ajeng Kusumaning Utami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis korespondensi: ajengtammy@yahoo.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Indomarco Prismaatama Utan Kayu Branch. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consists of all employees of PT Indomarco Prismaatama Utan Kayu Branch, with the sampling technique using probability sampling through a random sampling method. Data were collected by distributing questionnaires to respondents and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of the SPSS program. The results of the study indicate that partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, it can be concluded that improving a fair compensation system and implementing good work discipline can optimally enhance employee performance. The company is recommended to continuously pay attention to compensation policies and the enforcement of work discipline in order to improve employee performance on a sustainable basis.*

Keywords: *Employee Compensation; Employee Performance; Regression Analysis; Resource Management; Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Utan Kayu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Utan Kayu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling melalui metode random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan sistem kompensasi yang adil serta penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan kebijakan kompensasi dan penegakan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Analisis Regresi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi Karyawan; Manajemen Sumberdaya

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam setiap organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Berbeda dengan sumber daya lainnya, SDM memiliki kapasitas intelektual, emosional, keterampilan, serta kreativitas yang memungkinkan organisasi berkembang secara berkelanjutan. Kontribusi individu dalam organisasi tidak hanya tercermin dari kemampuan teknis, tetapi juga dari tanggung jawab, sikap, dan komitmen terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan bersama.

Dalam konteks manajemen organisasi, kinerja karyawan menjadi indikator fundamental keberhasilan perusahaan. Kinerja merepresentasikan tingkat pencapaian hasil

kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Karyawan dengan performa tinggi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan. Namun demikian, berbagai organisasi masih menghadapi permasalahan terkait fluktuasi dan penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal, di antaranya sistem kompensasi dan tingkat disiplin kerja.

Kompensasi dipahami sebagai seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif berperan dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja (Safitri & Siska, 2025). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, meningkatnya *turnover*, serta menurunnya produktivitas. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar operasional, serta ketentuan waktu kerja yang berlaku di organisasi. Disiplin yang lemah dapat berdampak pada rendahnya tanggung jawab, meningkatnya pelanggaran prosedur, serta penurunan kualitas layanan (Dhelvia et al., 2024).

Dinamika lingkungan kerja pada masa pandemi COVID-19 dan periode pascapandemi turut memengaruhi pola kerja dan perilaku karyawan. Perubahan sistem kerja, seperti penerapan *work from home* dan penyesuaian jam operasional, berdampak pada tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja sebagaimana diungkapkan oleh (Putra et al., 2020). Selain itu, penelitian (Kusumasari, 2022) menegaskan bahwa rendahnya disiplin kerja berimplikasi langsung terhadap menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan. Meskipun demikian, temuan empiris sebelumnya menunjukkan adanya variasi hasil penelitian pada sektor dan kondisi yang berbeda, sehingga membuka ruang bagi kajian lanjutan.

Pada industri ritel, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat vital karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan dan pencapaian target penjualan. Hal ini relevan dengan kondisi pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Utan Kayu sebagai bagian dari jaringan ritel modern yang beroperasi secara kompetitif. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan permasalahan terkait tingkat absensi karyawan, khususnya ketidakhadiran tanpa keterangan yang berdampak pada terganggunya operasional toko. Tingginya frekuensi mangkir tidak hanya menghambat penyelesaian pekerjaan, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan serta memengaruhi citra perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa aspek kompensasi dan disiplin kerja belum sepenuhnya berjalan optimal dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan

penelitian empiris yang secara komprehensif menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Utan Kayu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfungsi tidak hanya sebagai bentuk balas jasa, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian dan pendorong kinerja. Menurut (Dessler, 2015) dalam *Human Resource Management*, kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, mencakup gaji pokok, tunjangan, fasilitas kesehatan, hingga program jaminan hari tua. Perspektif ini menekankan bahwa sistem kompensasi yang dirancang secara tepat mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus produktivitas individu.

Dalam kajian manajemen modern, kompensasi tidak lagi dipahami semata-mata sebagai penghargaan finansial, melainkan sebagai sistem yang memiliki dimensi psikologis dan struktural. Aspek emosional, persepsi keadilan, serta rasionalitas kebijakan menjadi bagian integral dalam menentukan efektivitas kompensasi. Sejalan dengan itu, (Dewi et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pemberian imbalan yang proporsional dan kompetitif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas serta kuantitas output yang dihasilkan. Dengan demikian, kompensasi dapat diposisikan sebagai variabel independen yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Secara konseptual, faktor-faktor yang memengaruhi sistem kompensasi telah diuraikan secara komprehensif oleh (Mathis et al., 2016) dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Faktor pertama adalah upah dasar sebagai bentuk imbalan utama yang bertujuan memenuhi kebutuhan dasar karyawan sekaligus menjaga stabilitas tenaga kerja. Kedua, manfaat kesehatan yang berperan dalam menjamin kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan sehingga dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi kerja. Ketiga, penghargaan berbasis prestasi yang mengaitkan imbalan dengan capaian kinerja guna mendorong orientasi hasil. Keempat, insentif nonfinansial seperti penghargaan simbolik atau fasilitas tertentu yang

bertujuan mencegah ketidakpuasan kerja. Kelima, apresiasi terbuka sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi individu yang memperkuat motivasi intrinsik.

Faktor berikutnya meliputi program pengembangan dan pendidikan yang meningkatkan kompetensi karyawan, fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun psikologis. Selain itu, peluang promosi jabatan menjadi faktor penting dalam menciptakan motivasi berkelanjutan melalui jalur karier yang jelas. Terakhir, jaminan keselamatan kerja berfungsi memenuhi kebutuhan akan rasa aman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Keseluruhan faktor tersebut membentuk sistem kompensasi yang komprehensif dan berorientasi pada keberlanjutan organisasi.

Lebih lanjut, dimensi kompensasi dapat diklasifikasikan ke dalam lima aspek utama. Pertama, keadilan internal, yang menekankan kesesuaian imbalan berdasarkan nilai relatif suatu pekerjaan dalam struktur organisasi. Indikatornya meliputi tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem gaji, kesetaraan antarjabatan, serta persepsi keadilan distribusi. Kedua, daya saing eksternal, yaitu kemampuan organisasi menawarkan kompensasi yang kompetitif dibandingkan pasar tenaga kerja, yang tercermin dari tingkat turnover, penerimaan tawaran kerja, serta posisi gaji terhadap median industri.

Ketiga, kontribusi karyawan, yang menghubungkan secara langsung antara kompensasi dan pencapaian kinerja melalui sistem insentif berbasis hasil. Indikatornya antara lain skor evaluasi kinerja, jumlah insentif yang diterima, serta peningkatan produktivitas individu. Keempat, kontrol biaya, yang memastikan bahwa kebijakan kompensasi tetap efisien dan selaras dengan kemampuan finansial organisasi. Dimensi ini dapat diukur melalui proporsi biaya tenaga kerja terhadap pendapatan serta efektivitas pengelolaan tunjangan. Kelima, kepatuhan hukum, yaitu kesesuaian kebijakan kompensasi dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk aspek nondiskriminasi dan pemenuhan hak normatif karyawan.

Kelima dimensi tersebut menyediakan kerangka analitis yang sistematis dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan kompensasi di lingkungan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi diposisikan sebagai variabel prediktor yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Utan Kayu. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar rekomendasi kebijakan yang lebih strategis dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan konstruk perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap ketentuan organisasi, standar etika, serta tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugas. Dalam kajian empiris, (I. Sari et al., 2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan etika kerja yang berdampak pada produktivitas organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh (Griffin, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan komitmen terhadap norma sosial dan aturan organisasi yang tercermin melalui perilaku kerja yang konsisten, bertanggung jawab, dan etis. Sementara itu, (Dharmayasa et al., 2020) menegaskan bahwa disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, regulasi, serta tanggung jawab sebagai landasan peningkatan efisiensi. Berdasarkan sintesis tersebut, disiplin kerja dapat dipahami sebagai fondasi perilaku organisasi yang berfungsi menjaga keteraturan operasional dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor struktural dan psikologis. (Mathis et al., 2016) menjelaskan bahwa kebijakan organisasi yang adil dan konsisten menjadi prasyarat utama terciptanya kepatuhan karyawan. Kejelasan aturan dan prosedur operasional akan memperkuat disiplin intrinsik karena memberikan pedoman perilaku yang terstandar. Selain itu, sikap dan keteladanan manajer atau supervisor berperan dalam mendorong disiplin sukarela melalui kepemimpinan yang tegas dan suportif. Komunikasi yang efektif memastikan pemahaman terhadap kebijakan, sedangkan lingkungan kerja yang aman dan kondusif menciptakan suasana yang mendukung kepatuhan. Program pelatihan dan pengembangan meningkatkan kesadaran profesional, sementara sistem penghargaan dan sanksi berfungsi sebagai mekanisme penguatan perilaku disiplin. Motivasi kerja juga menjadi determinan penting yang memperkuat komitmen individu terhadap aturan organisasi.

Secara operasional, disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi utama sebagaimana dikemukakan dalam literatur perilaku organisasi. Berdasarkan kajian (Ivancevich et al., 2015), (Luthans et al., 2015), (Mathis et al., 2016), serta (Noe et al., 2017), terdapat empat aspek pokok yang dapat digunakan sebagai dasar pengukuran. Pertama, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, yang tercermin dari rendahnya frekuensi pelanggaran serta tingginya tingkat ketaatan terhadap standar operasional. Kedua, kehadiran dan ketepatan waktu, yang dapat diukur melalui catatan absensi dan tingkat keterlambatan sebagai indikator komitmen terhadap tanggung jawab kerja. Ketiga, produktivitas, yaitu kemampuan menghasilkan output secara efisien sesuai target yang ditetapkan. Keempat, kualitas kerja, yang

menunjukkan tingkat akurasi, ketelitian, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu organisasi.

Keempat dimensi tersebut menjadi landasan konseptual dalam mengoperasionalkan variabel disiplin kerja pada penelitian ini. Dalam konteks PT Indomarco Prismatama Cabang Utan Kayu, disiplin kerja dipandang sebagai faktor krusial yang memengaruhi efektivitas operasional dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis disiplin kerja sebagai variabel dependen yang diuji hubungannya dengan kompensasi sebagai variabel independen dalam kerangka penelitian kuantitatif yang dikembangkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta tingkat pencapaian tujuan organisasi. Secara konseptual, (Siregar et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi individu dalam organisasi yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran strategis. Selaras dengan pandangan tersebut, (Makalew et al., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal hanya dapat terwujud apabila karyawan memiliki kompetensi, keterampilan, serta kapasitas profesional yang memadai.

Lebih lanjut, (Apriyani et al., 2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merepresentasikan kemampuan, kecakapan, serta hasil kerja yang ditunjukkan individu dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan sintesis berbagai definisi tersebut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai akumulasi hasil kerja yang dicapai melalui pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien dalam rangka mendukung tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel dependen yang dianalisis pengaruhnya oleh kompensasi dan disiplin kerja pada PT Indomarco Prismatama Cabang Utan Kayu.

Secara teoretis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. (Khaeruman et al., 2021) menjelaskan bahwa faktor individu berkaitan dengan integritas psikologis dan fisik yang memungkinkan seseorang memiliki konsentrasi dan kesiapan kerja yang optimal. Individu dengan keseimbangan antara aspek mental dan jasmani cenderung mampu mengelola potensi dirinya secara efektif untuk mencapai target organisasi. Sementara itu, faktor lingkungan mencakup kondisi organisasi yang mendukung pencapaian prestasi kerja, seperti kejelasan uraian jabatan, kewenangan yang

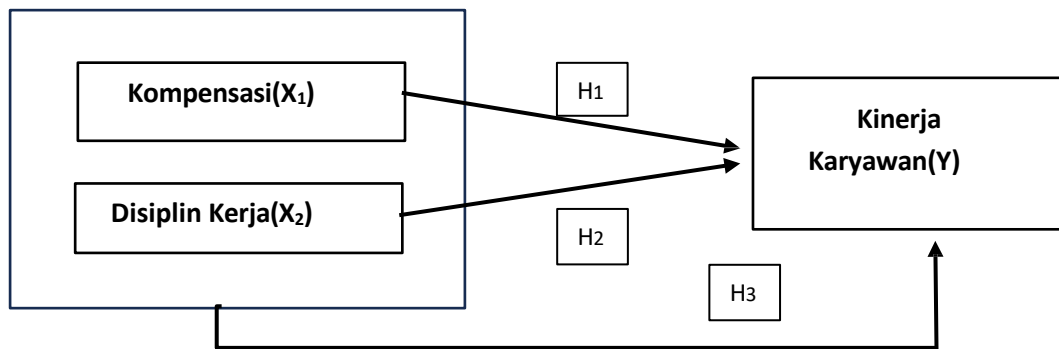
proporsional, target yang menantang namun realistis, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta iklim kerja yang kondusif. Kombinasi kedua faktor tersebut menjadi determinan penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dalam operasionalisasinya, kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi utama sebagaimana dikemukakan oleh (Afandi, 2018), yaitu dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Dimensi hasil kerja mencakup kuantitas, kualitas, dan efisiensi. Kuantitas kerja mengukur volume output yang dihasilkan dalam periode tertentu. (I. Sari et al., 2020) menemukan adanya hubungan positif antara kuantitas kerja dan motivasi intrinsik, meskipun beban kerja berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan. Kualitas kerja menilai tingkat akurasi dan standar mutu hasil pekerjaan; (Rahman et al., 2023) menunjukkan bahwa kualitas kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan loyalitas pelanggan dan efisiensi biaya. Sementara itu, efisiensi mengukur rasio antara output dan sumber daya yang digunakan; (Sari et al., 2020) mengemukakan bahwa integrasi teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan profitabilitas organisasi.

Dimensi perilaku kerja meliputi disiplin, inisiatif, dan ketelitian. Disiplin kerja tercermin dari tingkat kepatuhan terhadap aturan serta konsistensi kehadiran. Inisiatif mengacu pada kemampuan bertindak proaktif tanpa menunggu instruksi eksplisit, yang berkorelasi dengan inovasi organisasi. Ketelitian menunjukkan tingkat akurasi dan perhatian terhadap detail dalam menyelesaikan tugas, sehingga meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kepercayaan manajerial.

Adapun dimensi sifat pribadi mencakup kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Kepemimpinan merefleksikan kemampuan memengaruhi dan memotivasi rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Kejujuran berkaitan dengan integritas dan transparansi perilaku, yang mendukung terbentuknya budaya organisasi yang etis. Kreativitas menunjukkan kapasitas menghasilkan gagasan inovatif yang relevan dengan dinamika lingkungan bisnis.

Secara keseluruhan, dimensi-dimensi tersebut membentuk kerangka analitis yang komprehensif dalam mengukur kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dianalisis sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja, guna memperoleh pemahaman empiris mengenai determinan kinerja pada sektor ritel modern. Secara konseptual, hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berfikir.
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan paradigma positivistik yang menekankan pengukuran objektif, analisis statistik, serta pengujian hipotesis secara empiris sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019). Secara konseptual, penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan, melalui model regresi linier berganda.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Utan Kayu yang berjumlah 102 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 81 responden. Jumlah tersebut dinilai representatif untuk menggambarkan karakteristik populasi.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Definisi operasional masing-masing variabel dirumuskan berdasarkan kajian teoritis yang relevan dan dijabarkan ke dalam indikator terukur yang disusun dalam bentuk item pernyataan kuesioner. Kompensasi diukur melalui aspek finansial langsung dan tidak langsung, disiplin kerja melalui dimensi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Selain kuesioner, teknik pengumpulan data juga didukung oleh observasi, dokumentasi, dan wawancara semi-terstruktur kepada supervisor area guna memperkuat interpretasi hasil kuantitatif.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel, serta reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sebagaimana kriteria yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,05 sebagaimana dijelaskan oleh (Ghozali, 2021). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel kompensasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Dengan desain metodologis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel modern.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data berbantuan SPSS terhadap 81 responden karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Utan Kayu.

Variabel independen terdiri atas kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Secara deskriptif, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (58%), berusia 17–25 tahun (61,7%), dan menduduki jabatan Store Crew (44,4%). Nilai rata-rata variabel menunjukkan bahwa disiplin kerja (mean = 40,1) memiliki skor tertinggi, diikuti kinerja karyawan (mean = 39,6) dan kompensasi (mean = 37,7).

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	81	18.00	50.00	37.7778	9.44325
Disiplin Kerja	81	17.00	50.00	40.1605	9.16577
Kinerja Karyawan	81	13.00	50.00	39.6420	9.71250
Valid N (listwise)	81				

Gambar 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif.

Sumber: Output SPSS27, 2025.

Uji Kualitas Data

Gambar 2. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X_1)	X _{1.1}	0,833	0,218	Valid
	X _{1.2}	0,646		Valid
	X _{1.3}	0,773		Valid
	X _{1.4}	0,771		Valid
	X _{1.5}	0,808		Valid
	X _{1.6}	0,843		Valid
	X _{1.7}	0,773		Valid
	X _{1.8}	0,870		Valid
	X _{1.9}	0,758		Valid
	X _{1.10}	0,855		Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,694	0,218	Valid
	X _{2.2}	0,871		Valid
	X _{2.3}	0,856		Valid
	X _{2.4}	0,891		Valid
	X _{2.5}	0,822		Valid
	X _{2.6}	0,859		Valid
	X _{2.7}	0,875		Valid
	X _{2.8}	0,891		Valid
	X _{2.9}	0,896		Valid
	X _{2.10}	0,875		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,882	0,218	Valid
	Y ₂	0,847		Valid
	Y ₃	0,864		Valid
	Y ₄	0,854		Valid
	Y ₅	0,848		Valid
	Y ₆	0,849		Valid
	Y ₇	0,872		Valid
	Y ₈	0,888		Valid
	Y ₉	0,895		Valid
	Y ₁₀	0,896		Valid

Sumber: Output SPSS27, 2025.

Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,218).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi(X1)	0,954	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,965	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y1)	0,970	Reliabel

Sumber: Output SPSS27, 2025.

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel $>$ 0,60 (Kompensasi = 0,954; Disiplin Kerja = 0,965; Kinerja = 0,970), sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			810
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.72019681
Most Extreme Differences	Absolute		.200
	Positive		.200
	Negative		-.163
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	Test Statistic		.2
	Sig.		.200
		Lower Bound	.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Upper Bound	.000
		Bound	

Sumber: Output SPSS27, 2025.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($>$ 0,05), sehingga data berdistribusi normal.

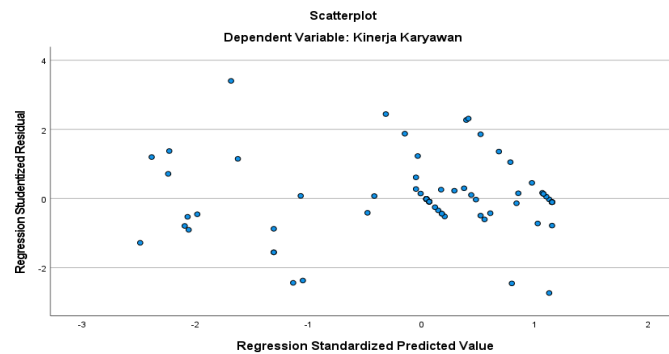
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.033	1.512		-.683	.497		
	Kompensasi	.235	.072	.228	3.276	.002	.246	4.070
	Disiplin Kerja	.792	.074	.747	10.731	<.001	.246	4.070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

Sumber: Output SPSS27, 2025.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,246 ($>$ 0,10) dan VIF 4,070 ($<$ 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 4. Hasil Uji Scatter Plot.

Sumber: Output SPSS27, 2025.

Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan penyebaran acak tanpa pola tertentu, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.033	1.512	-.683	.497		
	Kompensasi	.235	.072	.228	3.276	.002	.246
	Disiplin Kerja	.792	.074	.747	10.731	<.001	.246

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5. Hasil Uji Analisis Linear Berganda.

Sumber : Output SPSS27, 2025.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = -1,033 + 0,235X_1 + 0,792X_2$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Partial (t).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-1.033	1.512		-.683	.497
Kompensasi	.235	.072	.228	3.276	.002
¹ Disiplin Kerja	.792	.074	.747	10.731	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS27, 2025.

Uji t menunjukkan bahwa:

- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t = 3,276$; $\text{sig} = 0,002 < 0,05$).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t = 10,731$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F),

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6844.972	2	3422.486	380.468	.000 ^b
Residual	701.645	78	8.995		
Total	7546.617	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Output SPSS27, 2025.

Uji F menunjukkan nilai F sebesar 380,468 dengan sig 0,000 (<0,05), yang berarti kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1.033	1.512		-.683	.497			
Kompensasi	.235	.072	.228	3.276	.002	.877	.348	.113
Disiplin Kerja	.792	.074	.747	10.731	<.001	.946	.772	.370

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²).*Sumber: Output SPSS27, 2025.*

Nilai Adjusted R² sebesar 0,905 menunjukkan bahwa 90,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan 9,5% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem imbalan yang adil, tepat waktu, dan sesuai beban kerja mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan Malayu S. P. Hasibuan yang menegaskan bahwa kompensasi merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Tingginya kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Hasil ini juga selaras dengan pemikiran Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya

ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga oleh aspek perilaku dan kepatuhan terhadap sistem kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis empiris yang telah dilakukan pada karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Utan Kayu, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan determinan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa sistem imbalan yang adil, proporsional, dan tepat waktu mampu mendorong peningkatan motivasi serta produktivitas kerja. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi yang lebih dominan, mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) sebesar 0,905, yang berarti 90,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu mengoptimalkan kebijakan kompensasi melalui evaluasi berkala terhadap struktur gaji dan insentif agar selaras dengan beban kerja dan kontribusi karyawan. Di sisi lain, penguatan budaya disiplin perlu dilakukan secara konsisten melalui penerapan aturan yang tegas, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta pengawasan yang berkelanjutan guna meminimalkan tingkat absensi dan keterlambatan. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif. Secara akademis, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai determinan kinerja karyawan dalam konteks industri ritel modern.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Apriyani, P. A., & Hawignyo, H. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management*. Pearson.

- Dewi, I. G. A. F. P., Santoso, R. T. P. B., & Komalasari, Y. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Shore Amora Cangu Bali.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
- Dhelvia, D. S., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 357–371. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.689>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management*. Cengage Learning.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2015). *Organizational behavior and management*. McGraw-Hill Education.
- Khaeruman, S. T., & Marnisah, L. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*.
- Kusumasari. (2022). Majalah ilmiah dian ilmu. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Information Age Publishing.
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Putra, & Dewi. (2020). *Jurnal ekonomi dan bisnis Indonesia*.
- Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*.
- Safitri, F., & Siska, E. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16–31. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1594>
- Sari, I., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertama Logistics Service. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*.
- Sari, N., & Putra, N. D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertama Logistics Service. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*.
- Siregar, H., & Hidayat, R. (2020). The influence of compensation and work environment on employee performance at XYZ Company.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.