



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER INDAH LESTARI (Dan+Dan) WILAYAH KOTA DEPOK

Fajar Pitaloka¹, Stephanie Dameria Angelina²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

fajar.pitaloka@gmail.com¹, angelinamarchell14@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan wilayah kota Depok. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara quota sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 41 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 43,3% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 56,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} = 16,276 >$ dari $F_{tabel} = 3,240$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil analisis thitung (4,985) dimana $t_{tabel} (2,022)$ maka, secara parsial variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok. Adapun variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok dengan nilai hasil analisis thitung (1,574) dimana $t_{tabel} (2,022)$. Variabel yang dominan dan mempengaruhi Kinerja karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok adalah Disiplin Kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Depok city. The type of research used is explanatory research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is done by quota sampling. The sample amounted to 41 respondents, using multiple linear regression analysis. The regression test results showed that 43.3% of employee performance factors could be explained by compensation and work discipline, while the remaining 56.7% were explained by other factors not studied in this study. While the results of the F test show that simultaneously the compensation variable and the work discipline variable simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the calculated F value = 16.276 > from $F_{table} = 3.240$. The results of the t test show that the Work Discipline variable shows the results of the analysis t count (4.985) where $t_{table} (2.022)$ then, partially the variable has a positive and significant effect on the Performance of store employees and + and the Depok city area. The Compensation variable does not have a positive and significant effect on the Performance of Store Employees and + And Depok City Area with the value of the analysis results t count (1.574) where $t_{table} (2.022)$ (. The dominant variable that affects the performance of store employees and + and the Depok city area is Work Discipline.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

(*) Corresponding Author : Fajar Pitaloka¹, Stephanie Dameria Angelina², angelinamarchell14@gmail.com¹,
085882727389

INTRODUCTION

Pada dasarnya semua manusia hidup harus dengan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dalam dunia kerja juga terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dari sisi karyawan hak biasanya juga disebut sebagai kompensasi, yang secara umum disemua perusahaan dari lingkup kecil sampai yang besar pasti memiliki kompensasi bagi karyawannya. Tidak hanya hak, terdapat juga kewajiban yaitu, tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan dipercayakan perusahaan kepada karyawan, yang harus dijalani dan diselesaikan dengan baik sesuai ketentuan perusahaan. Dari sisi perusahaan juga memiliki keseimbangan untuk mendapatkan hak berupa kinerja dan hasil yang memuaskan dari karyawan dan juga memiliki kewajiban untuk memberi hak karyawannya.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat menyejahterakan karyawannya, namun juga tidak membuat perusahaan mengalami kerugian, atau dengan kata lain tidak berlebihan. Perusahaan memberi tugas dan tanggung jawab, kemudian karyawan menjalankannya dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik dan sesuai ketentuan perusahaan, kemudian perusahaan wajib memberi kompensasi atau apresiasi berupa upah atau gaji dan bonus bila kinerjanya melebihi dari kriteria ketentuan perusahaan. Pemberian bonus atau insentif atau kompensasi lainnya diberikan sesuai dengan kontribusi atau kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan, hanya saat itu saja bila karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara.

Kedisiplinan juga jadi bagian penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan dari pihak karyawan maupun perusahaan itu sendiri juga akan membuat perusahaan jadi lebih tertata dan lebih rapih dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kedisiplinan didapat dari kompensasi yang diberikan, biasanya karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja dan kinerjanya meningkat bila mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Oleh karena itu penulis ingin mengamati dari salah satu perusahaan yaitu dari PT. Sumber Indah Lestari, atau nama dari tokonya adalah Dan+Dan, yang dimana perusahaan ini bergerak dibidang retail khususnya berhubungan dengan *health and beauty*. Penulis ingin mengamati apakah diperusahaan tersebut terdapat keseimbangan kompensasi yang diberikan dengan beban kerjanya, kedisiplinan karyawan khususnya operasional toko serta bagaimana kinerja karyawan akan pengaruh dari kompensasi dan kedisiplinan kerja.

Dalam hal ini penulis memakai data pencapaian target tahun 2022 di toko Dan+Dan cabang Cagar Alam Depok untuk dapat mengetahui produktivitas kerja karyawan sebagai bahan penelitian nantinya. Dari hasil pencapaian target tahun 2022 ini terdapat dibeberapa bulan tidak mencapai target yang dapat disebabkan oleh penurunan produktivitas kerja karyawan terutama pada bagian operasional toko.

Penurunan produktivitas kerja divisi operasional toko menjadi fokus penelitian penulis, guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan toko Dan+Dan dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Indah Lestari (Dan+Dan) Wilayah kota Depok**".

METHODS

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018; 81). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item

pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	penyesuaian bonus yang diterima	0,454	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	waktu yang saat mendapat bonus secara rutin	0,571	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja	0,742	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	gaji yang diterima sesuai harapan	0,729	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	gaji keseluruhan sesuai dengan beban kerja	0,692	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	perbedaan gaji yang sesuai antar bagian	0,718	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
7	insentif yang diterima sesuai harapan	0,794	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
8	tidak memperoleh penghasilan besar dari perusahaan	0,626	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
9	tidak semangat bekerja karena adanya insentif dari perusahaan	0,424	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
10	tidak puas dengan tunjangan transport yang diberikan	0,539	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
11	tidak merasa aman dengan jaminan sosial yang diberikan	0,546	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
12	tidak mendapatkan tunjangan hari raya yang sesuai dengan harapan	0,528	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
13	tidak nyaman fasilitas toko yang memadai	0,523	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
14	tidak lokasi kerja yang dekat dengan domisili	0,663	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tidak keberatan dengan jam kerja lebih awal	0,608	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Tidak keberatan dengan aturan shifting	0,437	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Jam kerja yang sesuai normative	0,579	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Ketidaknyamanan dengan	0,668	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

	atribut yang harus digunakan saat operasional			
5	Senang diizinkan menggunakan atribut keagamaan saat bekerja	0,466	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Menjaga sikap saat bekerja	0,843	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Saling membantu sesama karyawan	0,751	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Menegur rekan kerja bila melakukan kesalahan	0,600	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Tidak nyaman bila melakukan pekerjaan yang tidak sesuai	0,416	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Tidak saling menjatuhkan antar rekan kerja	0,730	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Tidak mengambil barang toko tanpa seizin kepala toko	0,705	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pekerjaan sudah sesuai dengan skill yang dimiliki	0,815	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Ketidak nyamanan akan jumlah target dengan waktu yang ditentukan	0,858	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Rekan kerja yang kompak	0,852	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Ketidak nyamanan kepada pimpinan yang tidak peduli dengan karyawannya	0,688	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kenyamanan dengan tempat kerja yang bersih dan dingin	0,792	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Nyaman dengan penerangan toko yang cukup	0,572	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan kondisi toko	0,652	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Apresiasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yg diberikan	0,687	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Merasa terpacu karena adanya jenjang karir	0,471	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kompensasi	0,870	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Disiplin Kerja	0,824	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

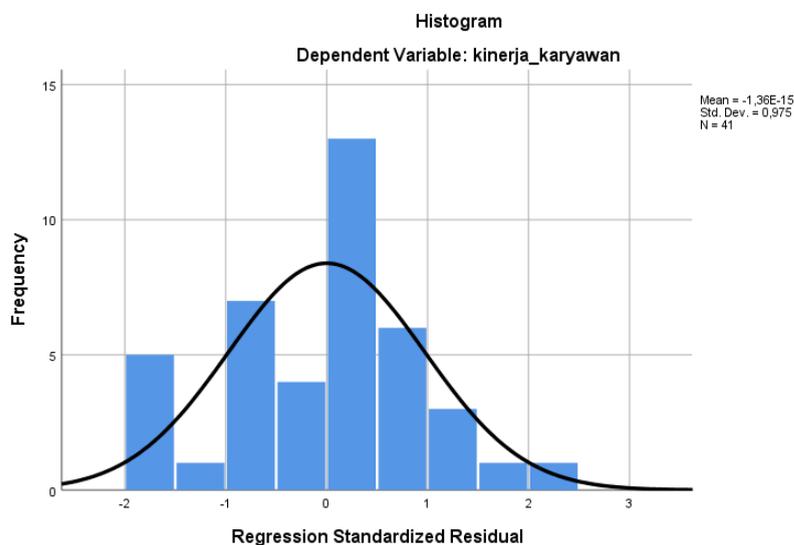
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation	2,89221167
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,065
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 5$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya

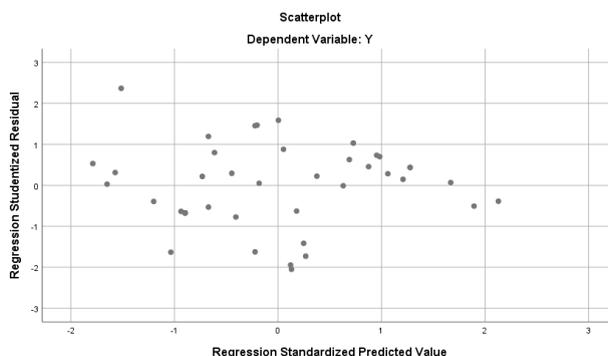
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kompensasi	0,949	$> 0,1$	1,054	< 5
Disiplin Kerja	0,949	$> 0,1$	1,054	< 5

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas $0,1$ serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskidastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	5,530	6,152		,899	,374		
	Kompensasi	,105	,067	,192	1,574	,124	,949	1,054
	Disiplin_Kerj	,603	,121	,609	4,985	,000	,949	1,054

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 5,530 + 0,105X_1 + 0,603X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 5,530 yang berarti jika variabel kompensasi, dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 5,530.
- Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,105 yang berarti jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,105.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja nilai sebesar 0,603 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sementara variabel kompensasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,603.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,624	2	143,312	16,276	,000 ^b
	Residual	334,596	38	8,805		

Total	621,220	40		
-------	---------	----	--	--

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 16,276. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 3,240. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 16,276 > dari Ftabel = 3,240. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,433	2,967

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,433 atau 43,3%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan toko Dan+Dan sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 11. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	t		Sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Kompensasi	1,574	< 2,022	0,124	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	4,985	> 2,022	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 2,022. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan karena thitung (1,574) < ttabel (2,022) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan karena thitung (4,985) > ttabel (2,022) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala pada kinerja karyawan toko Dan+Dan, sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel kompensasi dan disiplin kerja maka, permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel independen yang digunakan, terdapat satu variabel berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan yaitu disiplin kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan khususnya wilayah kota Depok.

Dari hasil uji validitas pada tabel variabel kompensasi ini nilai terbesar dari kuisioner yang disebarkan kepada karyawan toko Dan+Dan ini ada pada indikator ke 12 yaitu tunjangan hari raya yang sudah sesuai harapan. Hal ini dapat berarti bahwa memang di toko Dan+Dan ini memberikan kompensasi berupa tunjangan hari raya sudah dirasa cukup yang dapat menjadikan kenyamanan bagi pekerja atau karyawan yang ada di toko Dan+Dan karena pemberian hak yang sudah sesuai dengan harapan.

Jika dari tabel uji validitas variabel disiplin kerja diperoleh nilai terbesar pada indikator kelima yaitu, senang diizinkan menggunakan atribut keagamaan saat bekerja. Dari hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa senang karena perusahaan yang memberi kebebasan dalam mengikuti ajaran agama dan tidak memperlmasalahkannya, seperti menggunakan hijab bagi yang beragama muslim.

Tidak berpengaruhnya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di toko Dan+Dan kota Depok, kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan memang tidak berkepentingan atas variabel kompensasi dimana karyawan mungkin lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan variabel kompensasi. Bagi karyawan toko Dan+Dan variabel kompensasi dirasa tidak terlalu berpengaruh akan kualitas kinerja, karena bisa dikatakan para karyawan sudah mendapatkan kompensasi secara baik dan dirasa tidak ada masalah. Bagi mereka jauh lebih penting disiplin kerja yang menjadi pedoman saat bekerja. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan toko Dan+Dan wilayah kota Depok.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan.
2. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko Dan+Dan.

REFERENCES

- Fathorrahman. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grub.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hatuwe, R. S. (2022). *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT)*. Rena Cipta Mandiri.
- Hery. (2021). *Manajemen Kinerja*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Indriani, S. (2019). *Nilai Perusahaan Melalui Kualitas Laba*. Scopindo Media Pustaka.
- Irmayani, N. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Marnisah, L. (2019). *Huungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Prakteik)*. Deepublish.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Absolute Media.
- Musbikin, I., & Rizal. (2021). *Pendidikan Karakter Disiplin*. Nusamedia.
- Octavia, S. A. (2020). *Etika Profesi Guru*. Deepublish.

- Rahmat, I., & Sa'adah, L. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Beorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Roflin, E., & dkk. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Srihajati, & dkk. (2020). *Buku Ajar politik Hukum Pertahanan*. Airlangga University Press.
- Sumardi. (2022). *Mukjizat 35 Life Skills: Sebagai Password Untuk Meraih Kesuksesan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Syamsir, & Saputra, N. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. CV. Eureka Media Aksara.
- Utomo, M. N. (2019). *Ramah Lingkungan dan Nilai Perusahaan*. Jakad Media Publishing.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Penerbit NEM.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Penerbit P41.