



Original Article

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Zeeice Jeruk Peras di Sidoarjo

Heni Nur Aidah^{1✉}, Jeziano Rizkita Boyas², Nafia Ilhama Qurratu'aini³,
Devika Cherly P⁴

^{1,2,3,4}Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Correspondence Author: 31421007.mhs@unusida.ac.id✉

Abstract:

The purpose of this research is to examine how Zeaice pay and work disciplinary policies affect productivity on the job. This study employs a quantitative technique. Saturated sampling was utilised to gather responses from all 35 employees of Zeaice. A questionnaire evaluating variables using a Likert scale was used to gather data. Contrary to popular belief, the study found that work discipline significantly affects employee performance, but compensation had no such influence. Pay and workplace discipline both influence productivity at the same time.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

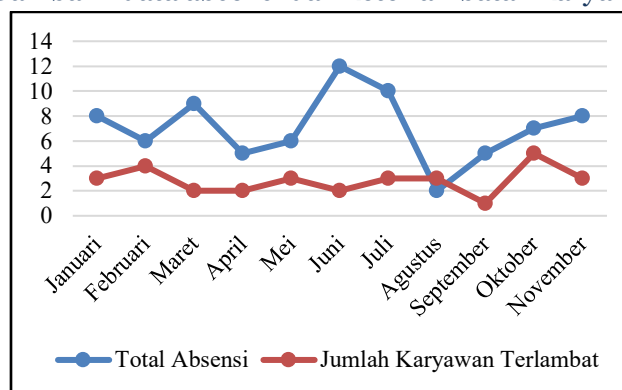
UMKM memiliki kontribusi besar dalam penciptaan lapangan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan masyarakat juga sekaligus pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan UMKM, karena kinerja yang baik dapat mendorong tercapainya tujuan Perusahaan ([Krisnawati & Lestari, 2018](#)). Zeeice Jeruk Peras merupakan salah satu UMKM yang berlokasi di Sidoarjo dengan sistem kerja yang cukup unik. UMKM ini menerapkan sistem penggajian berbasis harian, di mana karyawan hanya menerima upah jika hadir bekerja pada hari tersebut. Selain itu, sistem insentif juga diterapkan berupa bonus harian bagi karyawan apabila target penjualan tertentu tercapai. Tujuan dari sistem ini adalah untuk memberikan insentif langsung kepada karyawan sekaligus memotivasi mereka agar mencapai target harian. Namun, realita di lapangan menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik terdapat kasus karyawan yang sering absen dengan alasan tidak jelas dan datang terlambat. Sehingga menyebabkan terganggunya pencapaian target harian dan menurunnya produktivitas usaha secara keseluruhan.

Dari hasil wawancara juga diperoleh data absensi dan keterlambatan karyawan periode Januari sampai dengan November 2024.



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Gambar 1 data absensi dan keterlambatan karyawan



Sumber: hasil wawancara dengan pemilik

Grafik menunjukkan fluktuasi absensi dan keterlambatan karyawan Zeeice dari Januari hingga November 2024. Absensi tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan 12 orang, sedangkan keterlambatan paling banyak tercatat di bulan Oktober dengan 5 orang. Sebaliknya, bulan Agustus menunjukkan hasil yang paling baik, dengan hanya 2 orang absen dan tidak ada keterlambatan sama sekali. Data ini mempertegas pentingnya evaluasi terhadap penerapan kompensasi, dan kedisiplinan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap protokol yang ditetapkan di tempat kerja memiliki korelasi langsung dengan efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas perusahaan ([Agus Dwi Cahya et al., 2021](#)). Lebih jauh, kompensasi moneter merupakan faktor kunci dalam memotivasi pekerja untuk berkinerja lebih baik. Selain membangun hubungan formal yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya, gaji juga berfungsi sebagai motivator dan pendorong bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja, pencapaian pekerjaan, serta efisiensi dan efektivitas produksi ([Sari & Pancasasti, 2022](#)). Target dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan bantuan karyawan yang berkinerja optimal.

Menurut penelitian sebelumnya Menurut penelitian sebelumnya, tingkat gaji memang memengaruhi produktivitas ([Arifudin, 2019](#)). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang menemukan korelasi antara gaji dan produktivitas ([Sulaeman et al., 2021](#)). Kompensasi ditetapkan tidak memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan, menurut sebuah studi ([Barima & Anggarkusuma Arofah, 2021](#)). Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja mempengaruhi produktivitas ([Nompo & Pandowo, 2020](#)). Namun, penelitian menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja tidak mempengaruhi produktivitas ([Irawan et al., 2021](#)). Penelitian tambahan diperlukan untuk menjelaskan hubungan antara gaji, disiplin di tempat kerja, dan produktivitas, khususnya pada UMKM, karena hasil penelitian sebelumnya yang saling bertentangan menunjukkan adanya kekosongan pengetahuan.

Kompensasi

Kompensasi di definisikan oleh ([Amadi, 2023](#)) ialah sebagai imbalan yang pantas dan memadai kepada personel atas kontribusinya terhadap organisasi. ([Rahayu & Juhaeti, 2022](#)) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Kompensasi ini meliputi beberapa aspek, seperti gaji atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan menurut [\(Vera Firdaus, 2022\)](#), pelaksanaan kompensasi yang memperhatikan aspek keadilan internal, keadilan eksternal, keadilan individu, dan keadilan prosedural dapat menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang dikelola secara adil dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis strategisnya.

Disiplin Kerja

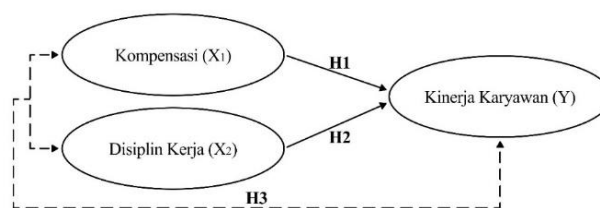
Sikap hormat, patuh, dan sadar terhadap peraturan resmi maupun tidak resmi, serta siap menerima sanksi atas tanggung jawab dan kewajiban yang tidak dipenuhi merupakan ciri sikap kerja yang disiplin [\(Paryanti, 2021\)](#). Disiplin di tempat kerja diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi [\(Efendi et al., 2020\)](#). Pengendalian diri karyawan sangat penting bagi keberhasilan suatu bisnis. Disiplin, sebagaimana didefinisikan oleh [\(Jasman Saripuddin Hasibuan1, 2019\)](#), adalah kesadaran diri untuk mematuhi semua norma sosial dan kebijakan bisnis yang relevan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan oleh [\(Phan et al., 2021\)](#) adalah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas, keuntungan, dan kelangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi membantu mencapai tujuan perusahaan, menghasilkan produk dan layanan berkualitas, serta membangun hubungan baik dengan pelanggan dan pihak terkait. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu disebut kinerja [\(Boyas & Rachmad, 2022\)](#). Cara lain untuk melihat kinerja adalah sebagai jumlah hasil kerja dan kompetensi yang digunakan untuk mencapainya. Kinerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif [\(Silaen et al., 2021\)](#).

Kerangka Berpikir

Gambar 2. Kerangka Berpikir



Sumber: data diolah peneliti 2025

Metode Penelitian

The writing method uses the usual Georgia font 11 with single spaces. Describe in detail the data Desain penelitian eksplanatif menjadi ciri metodologi kuantitatif penelitian ini. Perusahaan yang memproduksi jus jeruk mikro, kecil, atau sedang Zeeice menjadi fokus penelitian. Sebanyak 35 orang yang bekerja di zeeice tersebut dianggap sebagai bagian dari populasi penelitian. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, pendekatan pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh, yang tergolong pengambilan sampel non-probabilitas. Indikator variabel penelitian memandu pemberian kuesioner skala Likert kepada partisipan, yang

menyediakan data primer. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, termasuk wawancara dan penelitian sebelumnya.

Perangkat lunak statistik SPSS digunakan untuk melakukan analisis, yang melibatkan regresi linier berganda. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dievaluasi sebagai bagian dari uji asumsi klasik untuk menjamin reliabilitasnya. Selain itu, uji heteroskedastisitas, kenormalan, dan multikolinearitas dilakukan untuk memastikan data tersebut layak. Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah data dianggap layak. Selain itu, hipotesis yang diajukan dievaluasi menggunakan uji T dan uji F.

Hasil

Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk memverifikasi bahwa instrumen penelitian mengukur variabel yang diharapkan. Data dianggap autentik jika nilai r-tabel lebih besar dari nilai r hitung sebesar 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas

KOMPENSASI				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	keterangan
X1.1	0,488	0,334	0,003	Valid
X1.2	0,436	0,334	0,009	Valid
X1.3	0,823	0,334	0,000	Valid
X1.4	0,799	0,334	0,000	Valid
X1.5	0,851	0,334	0,000	Valid
X1.6	0,801	0,334	0,000	Valid
DISIPLIN KERJA				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X2.1	0,791	0,334	0,000	Valid
X2.2	0,586	0,334	0,000	Valid
X2.3	0,731	0,334	0,000	Valid
X2.4	0,813	0,334	0,000	Valid
X2.5	0,650	0,334	0,000	Valid
X2.6	0,683	0,334	0,000	Valid
X2.7	0,777	0,334	0,000	Valid
X2.8	0,807	0,334	0,000	Valid
KINERJA KARYAWAN				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
Y1.1	0,345	0,334	0,042	Valid
Y1.2	0,431	0,334	0,010	Valid
Y1.3	0,768	0,334	0,000	Valid
Y1.4	0,656	0,334	0,000	Valid

Y1.5	0,571	0,334	0,000	Valid
Y1.6	0,723	0,334	0,000	Valid
Y1.7	0,477	0,334	0,004	Valid
Y1.8	0,465	0,334	0,005	Valid
Y1.9	0,756	0,334	0,000	Valid
Y1.10	0,427	0,334	0,010	Valid

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dengan 6 pertanyaan, disiplin kerja dengan 8 pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan 10 pertanyaan, semuanya dinyatakan valid. Kevalidan data ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,334) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Sugiyono, 2022) digunakan untuk mengukur keandalan, ketepatan, dan konsistensi indikator dalam kuesioner, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya meskipun diuji pada waktu berbeda. Pengujian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa jika nilai $\alpha > 0,60$, maka kuesioner dianggap reliabel; sebaliknya, jika $\alpha < 0,60$, kuesioner dianggap tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Item	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Kompensasi	0,777	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja	0,871	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,759	0,700	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti 2025

Mengacu pada data tersebut, hasil dari evaluasi instrumen untuk mengukur reliabilitas menunjukkan bahwa semua alat ukur menunjukkan *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,700. Maka, bisa diambil kesimpulan bahwa semua instrumen tersebut bisa dianggap konsisten.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam model regresi, baik variabel bebas maupun variabel terkait memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS), dimana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05.

Table 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstd. Predicted Value	Unstd. Residual
N		35	35
Normal Parameters ^a	Mean	34.7714286	.0000000

	Std. Devition	2.93820343	4.16797344
Most Extreme Diff.	Absolute	.101	.120
	Positive	.101	.120
	Negative	-.067	-.089
Kolmogorov- Smirnov Z		.599	.711
Asymp.Sig. (2- tailed)		.865	.692

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,635 yang melebihi 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,575 yang masih di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, sehingga variabel independen layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan adalah dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas terbebas dari masalah multikolinieritas.

Table 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficient	T	Sig	Collinearity Stat.	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	21.307	4.672		4.561	.000		
Kompensasi	-.378	.232	-.296	-1.633	.112	.635	1.575
Disiplin Kerja	.734	.189	.705	3.885	.000	.635	1.575

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,635 yang melebihi 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,575 yang masih di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, sehingga variabel independen layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah *varians residual* bersifat homogen. Uji ini menggunakan metode Glejser, yaitu menguji hubungan antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Jika hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Table 5. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.168	2.145		3.807	.001
Kompensasi	-.120	.106	-.233	-1.128	.268
Disiplin Kerja	-.073	.087	-.173	-.837	.409

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data diolah peneliti 2025

Hasil menunjukkan nilai signifikansi Glejser Test lebih dari 0,05, artinya model penelitian ini tidak mengandung unsur heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

(Sujarweni, 2019) menyatakan bahwa analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara keseluruhan (simultan) maupun secara individu (parsial).

Table 6. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.307	4.672		4.561	.000
Kompensasi	-.378	.232	-.296	-1.633	.112
Disiplin Kerja	.734	.189	.705	3.885	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21.307 - 0.378 + 0.734 + e$$

1. Konstanta (constant) sebesar 21.307 dengan nilai positif. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), nilai variabel dependen adalah sebesar 21.307.
2. Koefisien variabel Kompensasi (X₁) sebesar -0.378 dengan nilai negatif. Artinya, setiap kenaikan satu satuan variabel Kompensasi akan berdampak pada penurunan nilai variabel dependen sebesar 0.378 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hubungan ini bersifat negatif, sehingga peningkatan kompensasi berpotensi menurunkan kinerja.
3. Koefisien variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0.734 dengan nilai positif. Artinya, setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja akan berdampak pada kenaikan nilai variabel dependen sebesar 0.734 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Signifikan t (Uji Parsial)

Uji t merupakan metode pengujian koefisien regresi secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2019). Keputusan diambil dengan membandingkan nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai

signifikansi t-hitung lebih besar dari α , maka H_0 diterima yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Table 7. Uji Signifikan t
Coefficients^a

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.307	4.672		4.561	.000
Kompensasi	-.378	.232	-.296	-1.633	.112
Disiplin Kerja	.734	.189	.705	3.885	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -1,633 lebih kecil dari t tabel (1,692), dengan nilai signifikansi sebesar 0,112 yang lebih besar dari 0,05. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikansi melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,885 lebih besar dari t tabel (1,692), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansu f (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur signifikansi model regresi dalam menentukan sejauh mana variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Sujarweni, 2019). Keputusan diambil dengan membandingkan nilai F hitung dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% (0,05). Jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel, maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel, maka H_0 diterima.

Table 8. Uji Signifikan f
ANOVA^b

Model	Sum of Sq.	Df	Mean Sq.	F	Sig.
1 Regression	293.523	2	146.762	7.951	.002 ^a
Residual	590.648	32	18.458		
Total	884.171	34			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Sujarweni, 2019), Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk

mengetahui seberapa besar persentase perubahan variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X). Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin rendah nilai R^2 , maka semakin kecil kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

Table 9. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R sq.	Adjust R Sq.	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.290	4.296

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap kinerja karyawan Zeaice. Sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Zeaice Jeruk Peras secara parsial menghasilkan nilai t hitung $-1,633 < 1,692$ dengan nilai Signifikansi $0,112 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi yang diberikan sudah sesuai, faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam UMKM ini bukanlah kompensasi, melainkan kedisiplinan kerja. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang cukup tinggi menunjukkan bahwa masalah utama terletak pada kedisiplinan, bukan pada aspek kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Isvandiari & Idris, 2018), kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lebih dari sekadar faktor finansial. Selain itu, penelitian (Lakoy, 2013) juga menemukan bahwa dalam beberapa lingkungan kerja, terutama UMKM, kompensasi tidak selalu menjadi faktor utama yang menentukan kinerja. Hal ini disebabkan oleh fleksibilitas struktur organisasi UMKM, yang membuat faktor kedisiplinan lebih berperan dalam menentukan hasil kerja karyawan. Dengan demikian, pengelola UMKM Zeaice Jeruk Peras perlu lebih fokus pada penerapan aturan kedisiplinan yang lebih ketat, peningkatan sistem pengawasan kehadiran, serta pemberian sanksi yang jelas untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Zeaice Jeruk Peras secara parsial menghasilkan nilai t hitung $3,885 > 1,692$ dengan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin kerja yang baik, seperti tepat waktu dan konsistensi dalam melaksanakan tugas, akan berpengaruh langsung pada efisiensi dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang disiplin

cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Meskipun kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan, hasil ini menegaskan bahwa faktor kedisiplinan jauh lebih penting dalam konteks peningkatan kinerja karyawan di UMKM ini. Oleh karena itu, penting bagi UMKM Zeaice Jeruk Peras untuk menekankan pentingnya kedisiplinan dan memperkuat sistem pengawasan serta pemberian sanksi untuk memastikan bahwa karyawan tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab. Hasil penelitian ini didukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ([Idris, 2018](#)) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menegaskan bahwa pengelolaan disiplin yang baik dapat menjadi kunci utama dalam meningkatkan hasil kerja di lingkungan kerja yang dinamis seperti UMKM.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Zeaice Jeruk Peras secara simultan dengan nilai Signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa baik kompensasi maupun disiplin kerja adalah faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, ketika digabungkan dengan disiplin kerja yang baik, keduanya dapat saling memperkuat untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi. Disiplin kerja yang baik memberikan motivasi dan struktur yang diperlukan untuk karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien, sementara kompensasi yang memadai membantu mempertahankan kepuasan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini didukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ([Sendow et al., 2014](#)) yang menemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, UMKM Zeaice Jeruk Peras sebaiknya mempertimbangkan kedua faktor ini secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan masukan bagi organisasi dalam menyeimbangkan kompensasi yang adil dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Secara praktis, penelitian ini menekankan pentingnya penerapan sistem kompensasi yang transparan dan adil serta kebijakan disiplin kerja yang ketat, dengan tetap mendukung pengembangan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menginformasikan pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan

Referensi

- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Amadi, D. C. O. and D. N. (2023). Promotion, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Rivers State Civil Service. *International Journal of Sociology and Human Development*, 8(2), 1–23.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Azis, A., & Kusnafizal, T. (2024). Information and Communication Technology in the Learning Process. *JTP-Jurnal Teknologi Pendidikan*, 26(1), 158-170.
- Barima, H., & Anggarkusuma Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.21>
- Boyas, J. R., & Rachmad, Y. E. (2022). Analysis of the effect of leadership style, organizational culture, and training through job satisfaction on employee performance. *International Conference of Business and Social Sciences*, 311–319.
- Efendi, R., Nanang, M., Bahrin, K., & Milla, H. (2020). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City , Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Fauzan, R., Harsono, K., Meisandy, R. P., Barokah, M., & Muhaimin, M. I. (2024). Optimising Human Resource Management as an Effort to Improve Employee Performance through Digital Attendance. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 16-25.
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13013>
- Irawan, D., Kusjono, G., & ... (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jasman Saripuddin Hasibuan1, B. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*, 9(1), 23.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 1(4), 771–781.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

- Akuntansi*, 8(4).
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Phan, C., Le, A. T. T., Nguyen, T. H., & Nguyen, H. (2021). Determinants of employee performance in tourism industry. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijpqm.2021.10040545>
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 1–14. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Sendow, G., Mekel, P., & Tindow, M. I. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 1594–1606.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, P. D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA, Cv*.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137.
- Vera Firdaus, M. O. (2022). *Manajemen Kompensasi* (.M.Pd M.Tanzil Multazam,S.H.,M.Kn Mahadika Darmawan,KW,.,S.Pd (ed.)). UMSIDA PRESS.
- Wulandari, D. (2024). The Effectiveness of Youtube Channel as Learning Media at Conversation Class. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 67–69.