



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cahaya Nikmah Bakery Kota Samarinda

Nor Azizah

Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Email: nurazizah512@gmail.com

Alamat: Jalan Muara Muntai, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75411

Abstract. *This study aims to examine the influence of compensation and work discipline on employee performance at Cahaya Nikmah Bakery located in Samarinda City. More specifically, this study analyzes three main things: first, the influence of compensation on employee performance; second, the influence of work discipline on employee performance; and third, the simultaneous influence of compensation and work discipline on employee performance. This study was conducted on 40 permanent employees who work at Cahaya Nikmah Bakery as research subjects. The method used in this study is a quantitative approach, with data collection techniques through observation, interviews, and questionnaires. The collected data were then analyzed using multiple linear regression techniques to determine the relationship and influence between the variables studied. The results of the data analysis show that the calculated F value of 35.898 is greater than the F table of 2.87 at a significance level of 5%. In addition, the significance value of 0.000 is below the critical limit of 0.05. This indicates that there is a simultaneous significant influence between compensation and work discipline on employee performance at Cahaya Nikmah Bakery. In other words, the combination of the two independent variables has a real contribution in influencing the level of employee performance. In addition to the simultaneous effect, the partial test results also show that each variable, namely compensation and work discipline, has a significant influence on individual employee performance. This is evidenced by the significance value for both variables, which is 0.000, which is also less than 0.05. The conclusion of this study shows that adequate compensation and the implementation of good work discipline can significantly improve employee performance. Therefore, company management is advised to continue developing a fair compensation system and strengthening a culture of work discipline to support overall company productivity and efficiency.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Productivity, Samarinda, Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cahaya Nikmah Bakery yang berlokasi di Kota Samarinda. Secara lebih spesifik, penelitian ini menganalisis tiga hal utama: pertama, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; kedua, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; dan ketiga, pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 orang karyawan tetap yang bekerja di Cahaya Nikmah Bakery sebagai subjek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 35,898 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,87 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Cahaya Nikmah Bakery. Dengan kata lain, kombinasi kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang nyata dalam memengaruhi tingkat kinerja para karyawan. Selain pengaruh simultan, hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu kompensasi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk kedua variabel tersebut yang sama-sama sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang layak dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan sistem kompensasi yang adil serta memperkuat budaya disiplin kerja demi menunjang produktivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Samarinda, Produktivitas

1. LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan mengharapkan agar tujuan yang telah ditetapkan di awal dapat tercapai dengan baik dan maksimal, dalam mencapai hal tersebut maka perlu di berikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah Pemberian Kompensasi, dan Disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan Cahaya Nikmah Bakery disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya bonus produksi dan jumlah penjualan. Masalah kompensasi di perusahaan yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap bonus dan intensif yang diterimanya tidak sesuai dengan beban kerjanya. Selain itu, masih ada karyawan yang menerima penghasilan di bawah UMR seperti bonus bagian produksi, supir dan bagian gudang. Karyawan dijanjikan untuk mendapatkan bonus tambahan apabila dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, tetapi pada kenyataannya tambahan bonus dan intensi tersebut tidak pernah didapatkan oleh karyawan. Selain itu, kenaikan penghasilan yang diberikan juga tidak sesuai dengan harapan karyawan. Perusahaan menjanjikan akan memberikan kenaikan gaji setiap tahun, tetapi kenaikan gaji sering kali tidak diberikan sesuai dengan waktu yang dijanjikan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi faktor kinerja karyawan adalah juga dipengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan, semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut pengamatan sementara dilokasi penelitian yaitu di Loa Janan Ilir usaha Cahaya Nikmah Bakery Kota Samarinda peneliti menemukan beberapa masalah yang relevan dengan pokok bahasan diatas, diantaranya tidak ada kepastian tanggal pemberian kompensasi terhadap kerja sementara itu pimpinan perusahaan juga kurang aktif memberikan arahan kepada para karyawannya sehingga mengakibatkan beberapa karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan, selain itu terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja dan juga melanggar jam istirahat kerja, dari beberapa masalah tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan Perusahaan yang telah di tetapkan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2017) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya.

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam kompensasi, berikut indikator-indikator Kompensasi menurut para ahli. Menurut Simamora dalam Heriyati (2016) indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut:

- Gaji/Upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- Fasilitas yang memadai

Disiplin Kerja

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkankaryawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Sunarsi, 2018: 4) Disiplin kerja didefinisikan sebagai aktivitas mengolah dan mengatur serta merencanakan untuk penerapan standar keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan tersebut bertujuan mendorong karyawan untuk mematuhi semua aturan serta larangan sehingga pelanggaran dapat dikurangi

Menurut para ahli ada beberapa inidikator-indikator dalam disiplin kerja, berikut indikator-indikator disiplin kerja menurut para ahli. Teori menurut Ginting (2018) terdapat indikator disiplin kerja :

- Tepat Waktu
- Taat Terhadap Peraturan
- Tanggung Jawab dalam Bertugas

Kinerja Karyawan

Menurut Dewi et al. (2018) Kinerja diartikan output atau Tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama waktu tertentu dibandingkan dengan aspek lainnya. Menurut Istifadah & Santoso (2019) Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan.

Indikator menurut teori dari (Abdul et al., 2018: 42) mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Kualitas
- Kuantitas
- Pelaksanaan Tugas
- Tanggung Jawab

3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Cahaya Nikmah Bakery yang berjumlah 40 orang yang kemudian digunakan sebagai sampel penelitian sehingga teknik yang digunakan yaitu total sampling atau seluruh populasi yang ada dijadikan unit analisis. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu kuesioner. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas data, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 1 Kompensasi

| No. | Variabel/Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X1.1 | 0.356 | 0.312 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0.504 | 0.312 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0.476 | 0.312 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0.372 | 0.312 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0.360 | 0.312 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0.350 | 0.312 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0.450 | 0.312 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0.390 | 0.312 | Valid |

Hasil uji Validitas variabel kompensasi (X1) menunjukkan dari 8 item pertanyaan tentang kompensasi yang dimasukkan ke dalam kuisisioner, semua pertanyaan mempunyai nilai r-tabel > 0.312 sehingga kuisisioner untuk variabel kompensasi (X1) valid.

Berdasarkan uji validitas untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Disiplin Kerja

| No. | Variabel/Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X2.1 | 0.400 | 0.312 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0.375 | 0.312 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0.389 | 0.312 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0.410 | 0.312 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,390 | 0.312 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0.421 | 0.312 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0.409 | 0.312 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0,434 | 0.312 | Valid |

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan dari 8 item pertanyaan tentang disiplin kerja yang dimasukkan dalam kuisisioner, semua pertanyaan mempunyai nilai r-tabel $> 0,312$ sehingga kuisisioner untuk variabel disiplin kerja (X2) valid.

Berdasarkan uji validitas untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Kinerja Karyawan

| No. | Variabel/Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X3.1 | 0.314 | 0.312 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0.399 | 0.312 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0.421 | 0.312 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0.433 | 0.312 | Valid |

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan dari 8 item pertanyaan tentang disiplin kerja yang dimasukkan dalam kuisisioner, semua pertanyaan mempunyai nilai r-tabel $> 0,312$ sehingga kuisisioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 (Ghozali, 2019). Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

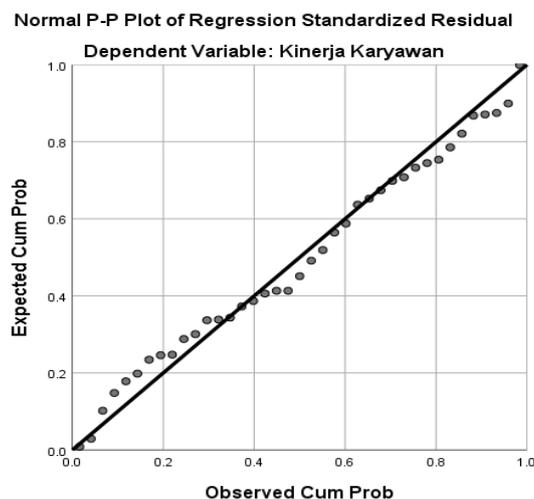
Tabel 4 Uji Reliabilitas Data

| No | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> (α) | <i>Standart Reliabilitas</i> | Keterangan |
|----|---------------------|--------------------------------------|------------------------------|------------|
| 1 | Kompensasi X1 | 0,681 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja X2 | 0,694 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan X3 | 0,670 | 0,6 | Reliabel |

Tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner telah memiliki standar konsistensi (Reliabel) yang memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat dinyatakan baik dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari gambar diatas menunjukkan pada output terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal sehingga dinyatakan model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

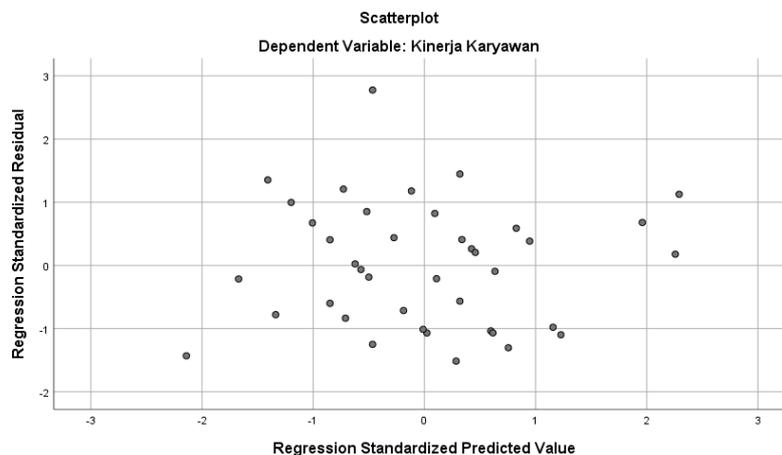
Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi (X1) | .881 | 1.135 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .881 | 1.135 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* mendekati 1 dan lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas atau teratur, serta titik-titik tersebar diatas angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah menunjukkan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda :

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .449 | 1.566 | | 3.372 | .002 |
| | Kompensasi (X1) | .374 | .045 | .172 | 4.966 | .007 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .499 | .048 | .911 | 10.430 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.449 + 0,374 X1 + 0,499 X2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa ada daya tarik yang positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan artinya bahwa setiap peningkatan dan penambahan pada variabel bebas, berdampak terhadap peningkatan dan penambahan pada variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,499

Konstanta merupakan nilai tetap dimana nilai ini tidak dipengaruhi oleh koefisien regresi. Konstanta menunjukkan hasil sebesar 0.449 yang berarti Kompensasi (X1), dan Kinerja Karyawan (X2), tidak di perhitungkan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 44,9%.

- Koefisien Regresi (X1) = 0,374

Besarnya koefisien Kompensasi (X1) adalah sebesar 0,374 artinya bahwa setiap peningkatan Kompensasi secara positif naik 1% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 3,74 % apabila variabel lainnya konstan.

- Koefisien Regresi (X2) = 0.499

Besarnya koefisien Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,0499 artinya bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja secara positif naik 1% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 4,99% apabila variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

- **Uji Parsial (Uji t)**

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain konstan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan rumus menurut Nursalam (2019). Uji ini dinilai berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | .449 | 1.566 | | 3.372 | .002 |
| | Kompensasi (X1) | .374 | .045 | .172 | 4.966 | .007 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .499 | .048 | .911 | 10.430 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial diatas dinyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,005$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara individu variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

- **Uji Simultan (Uji f)**

Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Uji F (simultan) ini merupakan hipotesis guna mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih. Dengan menyatakan bahwa jumlah variabel terikat dan jumlah variabel bebas dan $n =$ ukuran sampel statistik F ini didistribusikan dengan pengambilan dk, pengambilan d dan dk penyebut = $(n - k)$ yaitu $(97 - 3 = 94)$. Untuk memperoleh hasil Uji F ini, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| | Regression | 110.428 | 2 | 55.214 | 35.898 | .000 ^b |
| | Residual | 36.547 | 37 | .988 | | |
| | Total | 146.975 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Dari tabel Anova Uji F diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa Kompensasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Cahaya Nikmah Bakery Kota Samarinda. Hal tersebut didorong Hasil penelitian Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi, (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai ($F_{hitung} = 23,705$) > ($F_{tabel} = 2,84$) dan nilai [$pvalue (Sig.) = 0,000$] < 0,05.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji t pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan kompensasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.026) yakni 10.430 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukiyah et al (2021) menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung pernyataan dari Persada et al. (2023). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cahaya Nikmah Bakery Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Cahaya Nikmah Bakery. Selain Kompensasi dan Disiplin Kerja, Cahaya Nikmah Bakery juga harus memperhatikan jika faktor variabel lain yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan terhadap masalah penelitian ini bersumber pada temuan permasalahan yang teridentifikasi dan terancang dalam rumusan masalah penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cahaya nikmah bakery Kota Samarinda, pada penelitian ini penulis memanfaatkan bantuan dari program perangkat lunak IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26 untuk melakukan uji secara menyeluruh.

Saran berdasarkan hasil yang disimpulkan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut : Bagi pemilik Memastikan seluruh karyawan mendapatkan gaji sesuai Upah Minimal Regional (UMR) Kota Samarinda agar tidak terjadi ketidakpuasan dan menurunnya semangat kerja, Konsistensi dalam pemberian bonus, Realisasikan janji bonus berbasis target produksi atau penjualan, Pengawasan dan Evaluasi berkala, Terapkan system absensi elektronik dan lakukan evaluasi disiplin setiap bulan agar bisa segera dilakukan perbaikan apabila terjadi penyimpangan.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki dan diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberikan masukan bagi usaha Cahaya Nikmah Bakery Kota Samarinda.

DAFTAR REFERENSI

- Anggiat P. Tambunan. (2020). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Methonomi, Volume 4 N.
- Anis Indriani, Ni Nyoman Yuliantini, I. W. B. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hana Septiani. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. BPFE.
- Hartanto, F. M. (2019). Paradigma Baru Manajemen Indonesia (Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani). Mizan Pustaka Ujungberung.
- Imam Ghozali. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7. Badan Penerbit Univesitas Diponegoro.

- Indrayanti, D. P. dan I. G. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 2727–2755.
- Iqbal Saba, E. S. L. M. R. N. M. (2020). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institues. *International Journal of Human Resouces Studies*, 181–195.
- Jufrizen, J. (2022). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18, 145–158.
- Komang Dyah Novi Anggeline, Made Ary Meitriana, I. N. S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undik*, 9 No.2.
- Lisa Septianingsih. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo.
- Mayangsari, Dita, dkk. (2019). Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.16 No.
- Nitisemito, S, A. (2020). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Risna Ristiana. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI INSTALASI FARMASI di RSUD Sekarwangi Cibadak, Sukabumi.
- Rivai, Veithzal, & Mulyadi, D. (2022). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Rizky Nur Adha, Dan, N. Q., & Hafidzi, A. H. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER.
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2020). perilaku organisasi edisi 16. In Jakarta : Salemba Empat (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Saptutyingsih, E. & E. setyaningrum. (2020). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat*. Gosyen publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divis Qip PT GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Suryadana, M. L. (2021). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* (D. Handi (ed.); Cetakan 2). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

W. Paramitha. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 97–115.