

# Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kafe Kanasha Bistro Kota Langsa

## The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At Kanasha Bistro Cafe In Langsa City

Khairul Akbar<sup>1</sup>, Alex Winarno<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, khairulakbar@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

### Abstrak

Sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai penggerak utama untuk menjalankan segala aktivitas perusahaan. Maka dari itu, manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi suatu keharusan untuk memastikan kelancaran dan kesuksesan berbagai aktivitas perusahaan. Tingkat hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai sebab, termasuk kompensasi dan tingkat disiplin kerja yang berperan sebagai variabel yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Penelitian tentunya bertujuan mengetahui pengaruh dari kompensasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif yang menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel adalah 30 karyawan dari Kafe Kanasha Bistro Kota Langsa yang menjadi responden. Teknik pengumpulan sampel dengan metode sampel jenuh, serta metode pengolahan data yang dipilih regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa kompensasi dinilai cukup baik, sementara disiplin kerja dan kinerja karyawan dinilai baik. Hasil dari pengujian statistik F secara bersamaan, kompensasi maupun disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil uji-t kompensasi tidak ditemukan pengaruh pada kinerja karyawan, sementara disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci-kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

---

### Abstract

Human resources play a crucial role as the primary drivers in carrying out all company activities. Therefore, effective management of human resources is essential to ensure the smoothness and success of various company activities. Employee performance is impacted by different elements, including compensation and work discipline, which act as variables affecting employee performance achievement. That research intends for determine the influence of compensation, work discipline on employee performance. This research is descriptive research that uses quantitative methods. The sample size for this study consists of 30 employees from Kanasha Bistro Cafe in Langsa City who served as respondents. The technique employed for sampling is saturation sampling, The data analysis was carried out utilizing the technique of multiple linear regression analysis. The descriptive analysis findings suggest that compensation is evaluated quite positively, while work discipline and employee performance are rated good. The conclusion of the F statistical test indicate that collectively, compensation and work discipline affect employee performance. On the other hand, the t-test outcomes reveal that compensation does not have a significant impact on employee performance, when work discipline does indeed influence employee performance.

Keywords-compensation, work discipline, employee performance

---

## I. PENDAHULUAN

Dunia industri kuliner yang semakin kompetitif, persaingan bisnis menjadi hal yang tidak dapat dihindarkan. Selama beberapa tahun yang lalu, bisnis kuliner mengalami persaingan yang cukup signifikan. Agar mampu bersaing perusahaan dituntut untuk lebih cerdas dalam mengelola operasional bisnisnya baik dari segi modal dan peranan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya memiliki dampak yang signifikan pada kelancaran operasional bisnis. Diharapkan bahwa dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kinerja yang unggul, dapat berkontribusi lebih untuk pertumbuhan Perusahaan. Nelasari (2020:15) mendefinisikan Kinerja pegawai adalah perilaku seseorang dalam mencapai hasil kerja atau kuantitas pada tingkat-tingkat capaian pekerjaan yang hasilnya dievaluasi dalam rentang waktu tertentu sesuai dengan perintah yang diberikan.

Dari berbagai penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi. Menurut Saihudin (2019: 112) kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan dari hasil kerja karyawan, termasuk dengan bayaran uang langsung maupun manfaat tidak langsung, serta insentif untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan semangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas. Dan penyebab lain yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan yaitu

tingkat disiplin kerja. Dari Hasibuan (2020:193) Disiplin merupakan salah satu aspek operasional yang memegang peran strategis di suatu manajemen sumber daya manusia, jika karyawan memiliki kedisiplinan baik, maka semakin tinggi juga pencapaian prestasi kerja, pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dari hasil survei lapangan, kinerja karyawan pada Kafe Kanasha Bistro Kota Langsa belum mencapai target yang telah ditetapkan. Dimana Perusahaan menetapkan target karyawan dalam kategori Baik yaitu sebesar 25%. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2021-2022 karyawan yang termasuk pada kategori baik yaitu sebesar 16,7% dan 22,5%, nilai tersebut masih dibawah target yang ditetapkan.

Selanjutnya mengenai disiplin kerja di Kafe Kanasha Bistro Kota Langsa dari data absensi karyawan, terlihat bahwa rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan adalah sebesar 4.28%, persentase ketidakhadiran karyawan telah melebihi batas yang ditentukan sebesar 3%. Dari uraian diatas dapat disimpulkan tingkat kehadiran karyawan belum mencapai 100%. Menurut kasmir (2019:204) Karyawan dianggap kurang disiplin jika kehadirannya dibawah 100%, karena memengaruhi kinerja.

Berikutnya data mengenai kompensasi didasarkan pada hasil wawancara dengan Bapak Angga, yang menjabat sebagai manajer di Kafe Kanasha Bistro. didapatkan informasi bahwa Sistem pemberian kompensasi terdiri dari gaji bulanan, tunjangan jabatan. Gaji yang ditawarkan bergantung pada jabatan atau tingkat pekerjaan, dengan kompensasi yang sejalan dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

Berdasarkan uraian fenomena diatas mengenai kompensasi dan disiplin kerja, peneliti ingin melakukan penelitian tentang bagaimana kompensasi serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kafe Kanasha Bistro di Kota Langsa.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### A. Kompensasi

Menurut Widodo (2014:160) Kompensasi merupakan bagian dari reward atau penghargaan yang berfokus pada aspek ekonomi. Namun, dengan pemahaman bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem yang lebih luas, kompensasi tidak dapat dipisahkan dari berbagai reward yang diberikan oleh Perusahaan atau organisasi.

### B. Disiplin Kerja

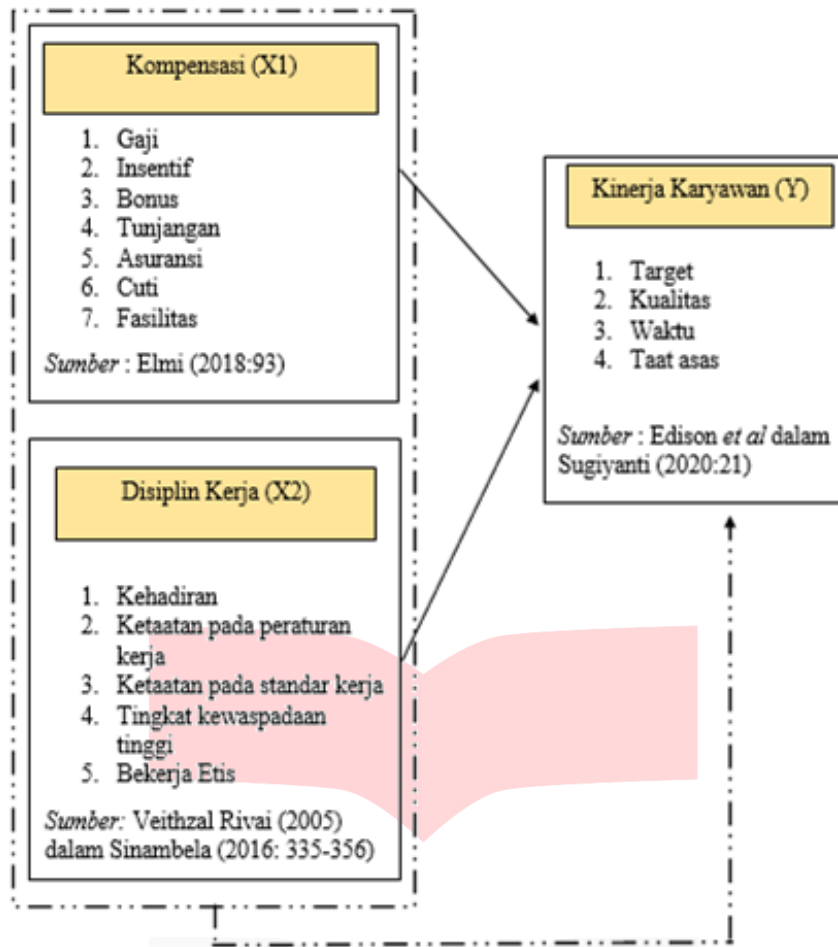
Arijanto (2019:13) Disiplin kerja merupakan upaya pelatihan ditujukan kepada karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap yang mengacu pada kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan, sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Pendapat lain menurut Sinambela (2016:332) disiplin berperan penting dalam mengatur pegawai untuk mematuhi segala peraturan maupun kebijakan yang telah ditentukan dalam sebuah ketetapan, tentunya akan menghasilkan kinerja yang optimal.

### C. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019:94) Kinerja disebut juga perolehan hasil berbagai aktifitas dari pekerjaan seseorang setelah menjalankan berbagai tugas yang diberikan, dilakukan dengan Tingkat pengalaman, kesungguhan, dalam periode tertentu. Tingkat pencapaian dievaluasi dengan membandingkan pencapaian aktual dengan target kualitas serta kuantitas yang telah ditetapkan.

### D. Kerangka Pemikiran

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, Bagan di bawah ini menggambarkan kerangka penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Garis Secara Simultan: \_\_\_\_\_

Garis Secara Parsial: \_\_\_\_\_

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti memilih metode deskriptif, menerapkan pendekatan secara kuantitatif. Sugiyono (2018:15) Metode kuantitatif diterapkan untuk menyelidiki populasi dan sampel tertentu. Metode ini mengumpulkan data dengan instrumen yang terstruktur pengolahan data dilakukan dengan cara kuantitatif, agar bisa mendeskripsikan hipotesis sebelumnya yang telah dirumuskan Dengan pendekatan kuantitatif peneliti dapat mengetahui adanya hubungan antar variabel yang sedang diteliti.

#### A. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2018:80) Populasi mengacu pada kumpulan objek maupun subjek yang memiliki tingkat kualitas dan karakteristik tertentu, kemudian diidentifikasi oleh peneliti kembali guna dimasukkan sebagai subjek penelitian, selanjutnya digunakan sebagai dasar dan menarik kesimpulan. Populasi untuk penelitian yaitu 30 karyawan Kafe Kanasha Bistro. Sampel untuk penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di Kafe Kanasha Bistro.

## B. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diantaranya melalui observasi ke lapangan, data primer didapat melalui kuesioner sementara sumber data diperoleh dari responden, selanjutnya studi literatur yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

### A. Analisis Deskriptif

Tabel 4.1 Hasil dari Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Indikator	%	Interpretasi
1	Jumlah gaji memenuhi kebutuhan pokok	50,67	Tidak baik
2	Pembayaran gaji tepat waktu	76,67	Baik
3	Gaji sesuai dengan beban kerja	63,33	Cukup baik
4	Insentif sesuai dengan prestasi	62,67	Cukup baik
5	Bonus atas hasil kinerja	72	Baik
6	Tunjangan makan dan THR	72	Baik
7	Adanya asuransi Kesehatan	39,33	Tidak baik
8	Libur dan cuti Panjang	52	Tidak baik
9	Fasilitas kerja yang memadai	60,67	Cukup baik
<b>Total</b>		<b>61,04</b>	<b>Cukup baik</b>

Berdasarkan tabel 4.1 diatas indikator pembayaran gaji tepat waktu merupakan indikator dengan presentase tertinggi sebesar 76,67%. Secara keseluruhan variabel kompensasi mendapatkan presentase 61,04%, atau cukup baik.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	%	Interpretasi
1	Hadir tepat waktu	69,33	baik
2	Kehadiran pokok	65,33	Cukup baik
3	Sanksi atas kesalahan	68	Baik
4	Berpakaian sesuai aturan	66,67	Cukup baik
5	SOP Perusahaan	74	Baik
6	Tugas harian	78	Baik
7	Ketelitian dalam bekerja	76,67	Baik
8	Fokus dan hati-hati	68,67	Baik
9	Patuh pada norma yang berlaku	76,67	Baik
10	Saling menghargai	80	Baik
<b>Total</b>		<b>80,37</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel 4.2 diatas indikator saling menghargai merupakan indikator dengan presentase tertinggi sebesar 80%. Secara keseluruhan variabel disiplin kerja mendapatkan presentase 80,37%. Nilai tersebut masuk kategori Baik.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	%	Interpretasi
1	Fokus untuk mencapai tujuan	67,33	Cukup baik
2	Target tertantang dan juga realistis	66,67	Cukup baik
3	Kualitas kerja sejalan dengan SOP	72,67	Baik
4	Karyawan berkomitmen menjaga kualitas	78,67	Baik
5	Memahami tahapan untuk mencapai kualitas	68,67	Cukup baik
6	Pengerjaan selesai tepat waktu	71,33	Baik
7	Anggota berkomitmen tentang pentingnya waktu	73,33	Baik
8	Pelanggan internal dan eksternal puas akan waktu	67,33	Cukup baik
9	Pekerjaan dilaksanakan dengan benar	71,33	Baik
10	Transparan dan bertanggung jawab pada tugas	76	Baik
<b>Total</b>		<b>79,26</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel 4.3 diatas indikator saling menghargai merupakan indikator dengan presentase tertinggi sebesar 78,67%. Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan mendapatkan presentase 79,26%. Nilai tersebut masuk kategori Baik.

## B. Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Pengujian Normalitas

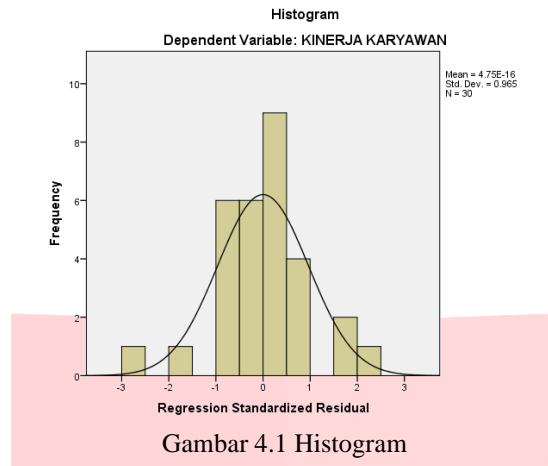
Dari ghazali (2016) pengujian normalitas dilakukan agar bisa menentukan variabel pada suatu regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Ini membantu peneliti memastikan bahwa asumsi dasar dari beberapa teknik analisis

statistik terpenuhi. Untuk uji bisa dengan menganalisis histogram, grafik normal *probability plot*, atau dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov.

Kriteria untuk pengujian:

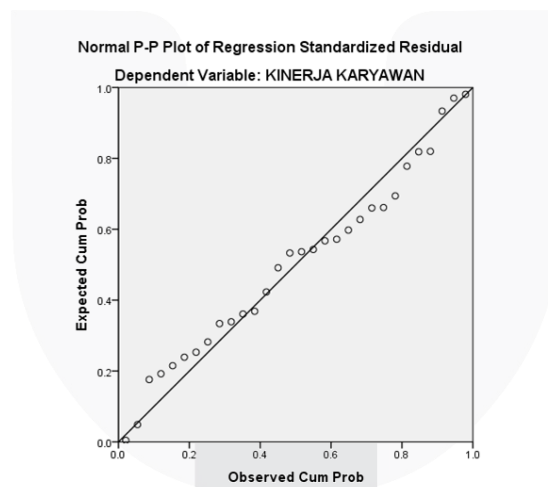
- Apabila pola penyebaran data berada dekat dengan garis diagonal tentunya memiliki arah yang sama, atau histogram menggambarkan pola sebaran normal, secara langsung model regresi memenuhi syarat normalitas.
- Apabila pola penyebaran data menyimpang dari garis diagonal atau berlawanan arah, atau jika histogram tidak memperlihatkan pola sebaran normal, untuk itu dinilai bahwa model regresi tidak memenuhi syarat normalitas.

Hasil pengujian dengan histogram disajikan pada Gambar 4.1:



Dari Gambar 4.1, maka diinterpretasikan histogram menunjukkan distribusi normal, dikarenakan pola grafiknya menyerupai lonceng sehingga tidak condong ke arah kanan atau sisi kiri.

Hasil uji normalitas seperti tergambar pada Gambar 4.2 dibawah ini disajikan melalui Grafik Normal ProbabilityPlot:



Dari Gambar 4.2 Jelas terlihat dari data yang mengelompok disekitar garis diagonal dan memili arah yang sama. Dengan demikian, berdasarkan gambar dan kriteria pengambilan keputusan pertama, sehingga disimpulkan data yang diperoleh berdistribusi normal.

Apabila nilai signifikansi pengujian Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , bisa dikatakan syarat untuk normalitas terpenuhi. sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , hal ini memberi tanda adanya gangguan pada distribusi normal data. Pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai yang lebih akurat dalam menentukan normalitas data dibandingkan dengan analisis grafik. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) ditampilkan pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4 Kolmogorov-Smirnov

		Unstadarized Residual.
N		30
Normal paramaters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviasi	5.16034744
Most extreme difference	Absolute	.101
	Positif	.100
	Negatif	-.101

Test Statistic	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>a,d</sup>

Dalam Tabel 4.4, nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200, melebihi nilai signifikansi yang ditetapkan (0,05). diartikan tidak ada indikasi gangguan pada asumsi normalitas, sehingga menunjukkan variabel residual menunjukkan distribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menentukan ada korelasi atau tidak antar variabel bebas (independent) pada regresi. Kriteria dalam pengujian bisa dengan dua cara:

- Apabila nilai Toleransi  $> 0,10$ , diasumsikan tidak terdapat indikasi multikolinieritas terhadap data pengujian.
- Apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $< 10,00$ , dinilai tidak ada tanda-tanda multikolinieritas dalam data yang diuji.

Hasil pengujian multikolinieritas dalam tabel 4.5:

Tabel 4.5 Pengujian Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.711	5.232		1.856	.074		
	Kompensasi	-.058	.223	-.041	-.262	.795	.627	1.596
	Disiplin Kerja	.762	.151	.789	5.039	.000	.627	1.596

Dari Tabel 4.5, diketahui nilai VIF  $< 10$  dan Toleransi  $> 0,1$ , dengan demikian tidak ada permasalahan multikolinieritas yang ditemukan pada penelitian ini.

## 3. Uji Heterokedastisitas

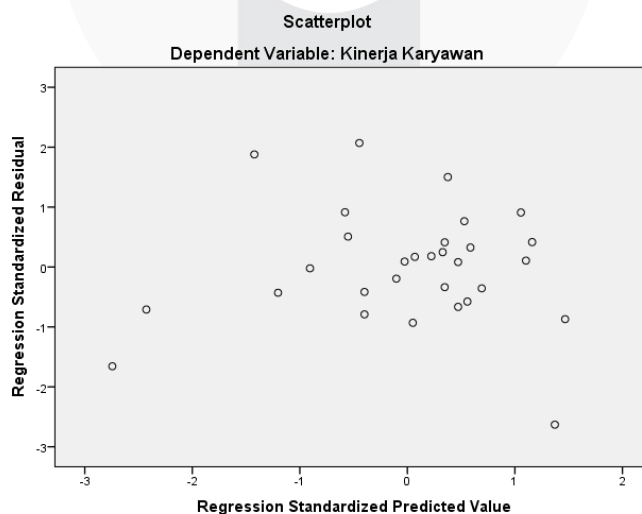
Heteroskedastisitas digunakan agar mengetahui keberadaan ketimpangan variasi residual antar pengamatan yang berbeda. Pemeriksaan heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa gambaran diagram pencar residual, yang merupakan selisih antara nilai Y yang telah ditentukan dan nilai Y diamati.

Kriteria uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

### a. Grafik Scatterplot

Dalam menganalisis heteroskedastisitas, pada dasarnya: apabila terdapat pola tertentu dalam diagram pencar, secara khusus titik-titik yang menciptakan pola yang jelas, bermakna adanya heteroskedastisitas. sebaliknya, jika tidak menggambarkan pola apapun, atau titik-titik menyebar acak di atas maupun berada di bawah angka nol (0) pada titik sumbu Y, dinilai tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas ditampilkan dalam gambar 4.3:



Gambar 4.3 Diagram Pencar

Pada Gambar 4.3, diketahui tidak ada pola tertentu dalam diagram pencar, yang menunjukkan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

## C. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B.	Std. Error.	Beta		
1	(Constant)	9.711	5.232		1.856	.074
	Kompensasi	<b>-.058</b>	.223	-.041	-.262	.795
	Disiplin Kerja	<b>.762</b>	.151	.789	5.039	.000

Dari Tabel 4.6 model persamaan regresi berganda dengan rumus sebagaimana:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,711 - 0,058X_1 + 0,762X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dipaparkan sebagaimana:

1. Konstanta ( $a$ ) = 9,711. Bermakna, sebagaimana kompensasi ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai 0, makakinerja karyawan bernilai 9,711.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $b_1$ ) adalah negatif, yakni -0,058. Ini menunjukkan pada setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi maka menyebabkan penurunan sebesar -0,058 pada kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $b_2$ ) adalah positif, yakni 0,762. Tentunya pada peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja maka mengakibatkan peningkatan sebesar 0,762 pada kinerja karyawan.

Dari pemaparan sebelumnya, adanya hubungan searah antara variabel disiplin kerja untuk variabel kinerja karyawan. Secara khusus, apabila disiplin kerja ditingkatkan diharapkan bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

#### D. Uji Hipotesis

##### 1. Uji F (Secara Simultan)

Tujuan pengujian guna mengetahui pengaruh bersama (simultan) dari kompensasi dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .

Berikut hasil Uji F yang diperoleh dari program SPSS 24 ditampilkan dalam dibawah:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1088.420	2	544.210	<b>19.027</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	772.246	27	28.606		
	Total	1860.667	29			

Berdasarkan pada Tabel 4.7 menampilkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19.027 > 3,35$ ) dengan tingkat signifikansinya bernilai  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak, namun sebaliknya  $H_a$  diterima. Berarti variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kafe Kanasha Bistro Langsa.

##### 2. Uji-t (Secara Parsial)

Uji hipotesis secara parsial berfungsi menilai pengaruh dari masing-masing variabel independen yakni kompensasi dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan.

Berikut ditampilkan hasil Uji-t dalam tabel:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian-T

Model		Unstandardized Coefficients.		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.711	5.232		1.856	.074
	Kompensasi	-.058	.223	-.041	<b>-.262</b>	<b>.795</b>
	Disiplin Kerja	.762	.151	.789	<b>5.039</b>	<b>.000</b>

Dari Tabel 4.8 dapat dipaparkan sebagaimana:

- a. Nilai  $t_{hitung}$  untuk kompensasi adalah  $(-0,262) < t_{tabel}$  (2,051). Selain itu, tingkat signifikansinya  $0,795 > 0,05$ , Artinya  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian secara parsial tidak ditemukan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja adalah  $(5,039) > t_{tabel}$  (2,051). Selain itu, tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima. Dengan demikian ditemukan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Besarnya pengaruh secara parsial

Agar memahami besaran pengaruh masing-masing dari variabel independen untuk variabel dependen maka harusada analisis korelasi parsial. Berikut hasil pengolahan SPSS mengenai analisis korelasi parsial:

Tabel 4.9 Besarnya Pengaruh Secara Parsial

Model	(Constant)	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B			Beta			Zero-order	Partial	Part
1		9.711		5.232		1.856	.074			
	Kompensasi	-.058		.223	<b>-.041</b>	-.262	.795	<b>.441</b>	-.050	-.032
	Disiplin Kerja	.762		.151	<b>.789</b>	5.039	.000	<b>.764</b>	.696	.625

Berikut adalah hasil besaran pengaruh secara parsial:

$$\text{Kompensasi} = - 0.041 \times 0.441 \times 100\% = -1.8\%$$

$$\text{Disiplin Kerja} = 0.789 \times 0.764 \times 100\% = 60.27\%$$

Dari hasil perhitungan diatas variabel kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian dari perhitungan Kd parsial diatas diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh parsial sebesar 60,27%.

E. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengkuantifikasi proporsi varians variabel dependen yang dijelaskan oleh model.

Tabel 4.10 Tabel Pengujian Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	<b>.585</b>	.554	5.348

Dalam tabel diatas diketahui nilai R 0,765 dan R *square* (R<sup>2</sup>) yakni 0,585. Nilai itu mencerminkan besaran pengaruh gabungan variabel independent terhadap variabel dependen. Agar bisa mendapatkan nilai R *square* dapat menggunakan rumus koefisien determinan sebagaimana dibawah:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0.765)^2 \times 100\% = 58.52 \% \end{aligned}$$

Nilai yang dihasilkan dari hasil perhitungan diatas menunjukkan koefisien independent terhadap variabel dependen sebesar 58,5% sementara itu 41,5% sisanya dipengaruhi dari berbagai faktor yang tidak dipilih pada penelitian.

V. KESIMPULAN

Dari pembahasan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kafe Kanasha Bistro Langsa, dapat disimpulkan sebagaimana berikut:

- A. Kompensasi di Kafe Kanasha Bistro Kota Langsa  
Disimpulkan dari analisis deskriptif, kompensasi termasuk kategori cukup baik.
- B. Disiplin Kerja di Kafe Kansha Bistro Kota Langsa  
Disimpulkan dari analisis deskriptif, disiplin kerja termasuk kategori baik
- C. Pencapaian Kinerja Karyawan di Kafe Kanasha Bistro Kota Langsa  
Disimpulkan dari analisis deskriptif, disiplin kerja termasuk kategori baik.
- D. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan di Kafe Kanasha Bistro Kota Langsa  
Kompensasi dan disiplin kerja dengan bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di Kafe Kanasha Bistro. Besarnya pengaruh secara simultan sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
- E. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Kafe KanashaBistro Kota Langsa  
Kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, namu disisi lain disiplin kerjamenunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asma, N., Haedar., & Dewi, S., R. (2023). *The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PDAM Luwu Regency. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*,6(3). 607-616
- Cahaya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. Jurnal Sinar Manajemen*,8(2). 105-115
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang memengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish (grup penerbitan CV Budi Utama)
- Depiansah, D., & Mellita, D. (2023). *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Work Productivity at PT Kereta Api (Persero) Divre III Palembang. Journal of Social Work and Science Education*,4(2). 686-691
- Permana, P. F. C. & Pracoyo, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*,7(3). 80-89
- Pina. (2018) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arya Noble (Studi Kasus Pada Brand Skin Care Erha Clinic Indonesia)*. Skripsi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
- Setiawan, A., Nabela, N., & Indah, P., K. (2023). *The Impact of Compensation, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Case study on students working in the MSME sector). Economic education and Entrepreneurship Journal*6(1). 71-82
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

