

## PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI UD. LOTUSSAN STATIONARI SEMARANG

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF  
GENERATION Z EMPLOYEES AT UD. LOTUSSAN STATIONARI SEMARANG*

Yohanes Don Bosko Sogan Kolin<sup>1</sup>, Bonaventura Hendrawan Maranata<sup>2\*</sup>

Universitas Nasional Karangturi Semarang, Indonesia

\*Email Correspondence: Bonaventura.maranata@unkartur.ac.id

### Abstract

*This research explicitly tests the effect of work compensation and work discipline on the performance of generation Z employees at UD. Lotussan Stationari Semarang. This research is quantitative in nature, where data is obtained by distributing questionnaires to UD employees. Lotussan Stationari, especially those categorized as generation Z with a sample size of 100 employees using the purposive sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a statistical program. Based on the research, it can be found that there is an effect of compensation and work discipline on the performance of generation Z employees at UD. Lotussan Stationari Semarang. In addition, based on the results of the simultaneous test, it was found that compensation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of generation Z employees at UD. Lotussan Stationari Semarang.*

**Keywords:** Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Generation Z

### Abstrak

Penelitian ini menguji secara eksplisit pengaruh kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada UD. Lotussan Stationari Semarang. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan UD. Lotussan Stationari khususnya yang berkategori generasi Z dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program statistik. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada UD. Lotussan Stationari Semarang. Selain itu berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z pada UD. Lotussan Stationari Semarang.

**Kata kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang diukur secara kualitatif maupun kuantitatif dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan rencana yang telah disusun, yang dijalankan oleh individu-individu yang memiliki keterampilan, motivasi, dan minat yang sesuai. Menurut Stoner (1986), kinerja merujuk pada kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain keterampilan, motivasi, dan lingkungan sekitar (Riut Iptian et al., 2020).

Kompensasi adalah aspek yang sangat penting dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan. Istilah ini mencakup berbagai bentuk penghasilan yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang, maupun manfaat lainnya. Di sisi lain, kompensasi juga menjadi beban finansial bagi perusahaan. Harapannya, kompensasi tersebut dapat berfungsi sebagai penghargaan bagi karyawan atas peningkatan kinerjanya. Selain itu, kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, efektivitas pengadaan, motivasi, stabilitas, dan disiplin (Musakiir dan Harry Widyantoro, *Jurnal Manajemen Studies and Entrepreneurship*, Vol. 5, 2024).

Disiplin adalah sikap yang harus ditanamkan dalam diri sendiri untuk menciptakan kinerja yang optimal, baik di tempat kerja maupun di lingkungan lainnya. Menurut Widodo dan rekan-rekannya (2018), disiplin kerja berhubungan dengan aturan yang mengatur dan membatasi aktivitas serta perilaku karyawan dalam konteks organisasi. Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain tujuan dan kemampuan individu, kepemimpinan yang menjadi teladan, keadilan, proses pengawasan, sanksi yang konsisten, ketegasan, penghargaan, serta hubungan interpersonal yang baik. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu kunci sukses bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan usahanya. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan di kalangan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dapat mengakibatkan penundaan, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai (Riut Iptian et al., 2020).

Akhir-akhir ini, banyak lulusan baru dari generasi Z (Fresh Graduate) yang mengaku kesulitan dalam mencari pekerjaan. Ternyata, sejumlah perusahaan merasa ragu untuk merekrut pekerja dari generasi ini. Sebuah penelitian terbaru mengungkapkan bahwa 6 dari 10 perusahaan telah memberhentikan karyawan yang merupakan bagian dari generasi Z. Laporan yang dirilis oleh platform pendidikan dan karir yang canggih ini menegaskan bahwa sekitar 60% perusahaan telah menghentikan kontrak lulusan baru yang mereka ambil tahun ini, berdasarkan data terbaru yang ada. Menurut para pengelola perusahaan, ada berbagai alasan di balik keputusan pemecatan tersebut, antara lain penurunan motivasi karyawan, kurangnya profesionalisme, dan lemahnya kemampuan komunikasi.

Dalam konteks ini, kedisiplinan dan kompensasi sering menjadi keluhan yang muncul dari generasi Z terkait dunia kerja, yang tentu memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Tekanan untuk memenuhi target perusahaan dapat menyebabkan karyawan generasi Z merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang mereka jalani. Ditambah lagi, mereka kadang merasa diabaikan atau diacuhkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan rasa tanggung jawab yang berat. Akibatnya, motivasi dan kinerja karyawan pun dapat menurun, yang berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan (Efendi dkk. , 2020).

Di tengah perkembangan globalisasi saat ini, terdapat satu generasi yang sangat diharapkan untuk menciptakan kesejahteraan di berbagai aspek kehidupan. Generasi tersebut adalah Generasi Z. Selain diharapkan, Generasi Z juga dituntut untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan pesatnya perubahan yang dibawa oleh era digital. Mereka adalah generasi pertama yang lahir di dunia di mana hampir seluruh aspek fisik, baik manusia maupun tempat, memiliki padanan digital. Dikenal pula dengan sebutan Zoomers, Generasi Z mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012.

Generasi Z sering kali dipandang sebagai kelompok yang memiliki mental lemah atau manja, terutama karena ketidakmampuan mereka dalam menghadapi perubahan emosi. Namun, pandangan ini tidak mencerminkan bahwa mereka lebih rentan terhadap masalah kesehatan mental dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z tumbuh dan berkembang dalam konteks yang penuh tantangan, seperti pandemi, tekanan dari media sosial, tuntutan akademik yang tinggi, dan ketidakpastian mengenai masa depan. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kecemasan dan stres di kalangan mereka. Penting untuk dicatat bahwa setiap generasi memiliki risiko yang sama dalam mengalami masalah mental; namun, generasi Z cenderung lebih sadar dan terbuka dalam membahas kondisi kesehatan mental yang mereka alami.

Berdasarkan kajian fenomena yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di UD. Lotussan Stationary Semarang”. Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z. Dari hasil nanti akan diketahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi Kerja**

Kompensasi adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Secara umum, kompensasi mengacu pada segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi ini tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, insentif, serta penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Kompensasi yang kompetitif juga berfungsi sebagai insentif yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai atau lebih rendah dibandingkan dengan harapan karyawan, maka dapat menyebabkan ketidakpuasan, menurunnya motivasi, dan bahkan bisa memicu *turn over* yang tinggi.

Dalam konteks generasi Z, yang cenderung lebih memilih fleksibilitas dan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian mereka, kompensasi menjadi faktor yang semakin relevan. Generasi Z lebih mengutamakan kompensasi yang tidak hanya terbatas pada gaji tetap, tetapi juga mencakup tunjangan yang lebih fleksibel dan berbasis pada hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan sistem kompensasi agar lebih menarik bagi karyawan muda ini, yang mengharapkan lebih banyak keuntungan dari pencapaian pribadi mereka.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah faktor lain yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Hal ini tidak hanya berhubungan dengan ketepatan waktu, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, serta seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang tinggi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin lebih mungkin untuk memenuhi tenggat waktu, mencapai target yang ditetapkan, dan menjaga kualitas pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kesalahan yang dapat memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa aturan dan kebijakan yang ada dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan, dan diikuti secara konsisten.

Namun, penting untuk dicatat bahwa disiplin kerja yang ketat tidak selalu berarti kekakuan. Perusahaan perlu menciptakan budaya disiplin yang mendukung kreativitas dan fleksibilitas, terutama untuk karyawan dari generasi Z yang lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk bekerja secara fleksibel namun tetap dalam kerangka aturan yang jelas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

## **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tinjauan berbagai penelitian, baik kompensasi maupun disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling melengkapi dan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di tempat kerja.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk memberikan hasil yang lebih baik. Selain itu, kompensasi yang kompetitif dapat menarik karyawan yang lebih berkualitas dan mempertahankan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang mereka terima akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Di sisi lain, disiplin kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, di mana karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif tanpa adanya gangguan atau

keterlambatan. Karyawan yang mematuhi aturan dan prosedur yang ada di perusahaan akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mencapainya.

Ketika kedua faktor ini, yaitu kompensasi dan disiplin kerja, diterapkan dengan baik dan saling mendukung, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor ini dengan bijaksana, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat tinggi dan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan.

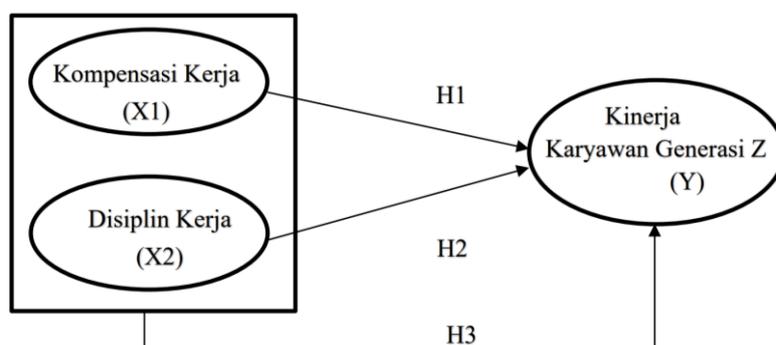
### **Kinerja Karyawan Generasi Z**

Karyawan generasi Z, yang saat ini mulai memasuki dunia kerja, memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang lebih menghargai fleksibilitas dalam bekerja, serta cenderung lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, generasi Z juga lebih memilih kompensasi yang tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan yang lebih berbasis pada pencapaian dan hasil kerja.

Karakteristik ini mempengaruhi bagaimana kompensasi dan disiplin kerja diterima oleh generasi Z. Mereka lebih cenderung memilih perusahaan yang menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja, tempat kerja yang nyaman, serta kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan karyawan generasi Z perlu menyesuaikan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja agar sesuai dengan harapan dan preferensi mereka.

Kinerja karyawan generasi Z dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memberikan kompensasi dan menetapkan disiplin kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak dan memiliki kebebasan untuk bekerja dengan cara yang mereka anggap paling efisien akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dinamika yang ada dalam kelompok karyawan ini, sehingga mereka dapat merancang kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja mereka.

### **Kerangka Berpikir**



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

## **Hipotesis**

- a) H1: Kompensasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di UD. Lotussan Stationary Semarang.
- b) H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di UD. Lotussan Stationary Semarang.
- c) H3: Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Serempak Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di UD. Lotussan Stationary Semarang.

## **METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di UD. Lotussan Stationary Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:15), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik guna menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan UD. Lotussan Stationary Semarang, dengan jumlah total 100 karyawan. Sampel diambil sebagai bagian dari populasi, dan terdiri dari sejumlah anggota yang telah dipilih. Dengan demikian, sampel penelitian ini merupakan sebagian dari total populasi karyawan yang bekerja di UD. Lotussan Stationary Semarang (Gozali, 2016, hlm 133).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-random sampling, yang secara khusus disebut *purposive sampling*. Seleksi sampel dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa kriteria, yaitu karyawan UD. Lotussan Stationary Semarang yang berusia antara 18 hingga 27 tahun, atau karyawan yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Gozali, 2016, hlm. 140).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Untuk mendapatkan informasi dari karyawan generasi Z di UD. Lotussan Stationary Semarang, peneliti membagikan kuesioner kepada para responden. Dalam kuesioner ini, digunakan Skala Likert yang dapat mengukur sikap, pendapat, dan kepribadian, serta menggambarkan kehidupan dan lingkungan individu. Skala Likert dalam penelitian ini memiliki rentang nilai antara 1 hingga 5, yang dimulai dari pernyataan Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju (Gozali, 2016, hlm. 109-110).

Setelah mengumpulkan jawaban dari responden, peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel yang relevan dari seluruh responden. Data yang diperoleh kemudian disajikan sesuai dengan variabel yang diteliti, dan perhitungan dilakukan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data tidak hanya bertujuan untuk mengetahui keadaan variabel, tetapi juga digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Melalui analisis ini, peneliti dapat memahami pengaruh antara variabel independen atau variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y).

**Table 1.** Tabel Skala Likert

No	Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	N (Netral)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Berdasarkan skala likter, penulis memberikan pernyataan-pernyataan yang menjadi bobot penilaian dalam mengambil data pada populasi dengan jumlah sampel 100 responden. Pernyataan-pernyataan tersebut, sebagai berikut:

**Tabel 2.** Pernyataan-Pernyataan Kurioner

Variabel	Pernyataan
Kompensasi	Kinerja saya sebagai karyawan dihargai oleh perusahaan dengan gaji.
	Upah lembur yang saya terima sesuai dengan waktu lembur yang saya lakukan
	Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya.
	Fasilitas kerja dan kesehatan yang saya terima dari perusahaan baik.
	Jaminan keselamatan kerja yang saya terima sesuai dengan risiko pekerjaan saya.
Disiplin Kerja	Karyawan harus memiliki disiplin tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.
	Saya mengerjakan tugas tepat waktu.
	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada.
	Pemimpin memberikan contoh disiplin kerja yang baik kepada karyawan.
	Karyawan yang mampu melaksanakan tugas melebihi standar/target akan diberikan bonus.
	Para pemimpin ingin membantu memecahkan masalah pekerjaan setiap karyawan jika diperlukan.
	Pemimpin mengarahkan atau membimbing karyawan yang bekerja buruk.
	Saya bersedia menerima hukuman jika saya melanggar aturan perusahaan.
	Pemimpin menegur siapa pun pegawai yang melanggar peraturan.
	Pimpinan saya mengutarakan keinginannya pada karyawan secara langsung.
Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawannya.	
Kinerja Karyawan	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.
	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
	Saya selalu melaporkan hasil kerja kepada pimpinan untuk melakukan perbaikan kinerja.
	Dalam bekerja saya dibantu oleh adanya fasilitas yang disediakan perusahaan.

	Keterampilan yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan adalah karena bonus.
	Saya dapat menampilkan secara akurat hasil kerja.

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Berikut penjelasan mengenai masing-masing variabel tersebut:

- 1) Variabel bebas (independen) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang dianalisis adalah Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
- 2) Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang bergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang diteliti adalah Kinerja Karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Regresi Linier Berganda

Dengan memanfaatkan program SPSS versi 30, dilakukan perhitungan regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di UD. Lotussan stationary Semarang. Berikut adalah hasil perhitungan yang diperoleh:

$$Y: \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Koefisien Konstanta  $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi Yang Di Uji

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin Kerja

e : variabel pengganggu

**Table 3.** Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.055	2.744		.385	.701
1 KOMPENSASI	.538	.149	.327	3.612	<.001
DISIPLIN	.324	.054	.548	6.055	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

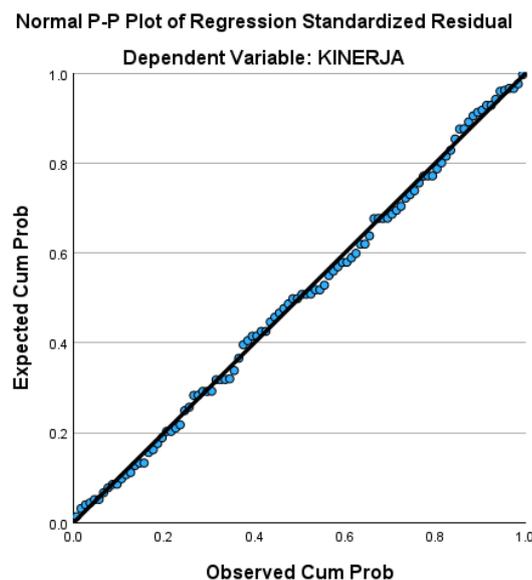
$$Y = 9,259 + 0,316X_1 + 0,307X_2 + e_i$$

Dengan merujuk pada persamaan regresi hasil perhitungan, dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki bentuk atau hubungan sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta Nilai konstanta adalah 1.055 menunjukkan bahwa apabila variabel  $X_1, X_2$  dalam kondisi tetap konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.055.
- b) Nilai  $\beta_1$  Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,538 dengan tanda koefisien regresi yang positif mengindikasikan adanya pengaruh searah antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ), maka Kinerja Karyawan (Y) diharapkan akan meningkat sebanyak 0,538 satuan, dengan asumsi bahwa variabel  $X_2$  tetap dalam keadaan konstan.
- c) Nilai  $\beta_2$  Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,324 dengan tanda koefisien regresi yang positif mengindikasikan adanya pengaruh searah antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), maka Kinerja Karyawan (Y) diharapkan akan meningkat sebanyak 0,324 satuan, dengan asumsi bahwa variabel  $X_1$  tetap dalam keadaan konstan.

### b. Uji Normalitas

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa normalitas residual melalui garis diagonal. Garis ini menunjukkan titik-titik yang mengikuti pola tertentu, seperti yang terlihat pada grafik berikut:



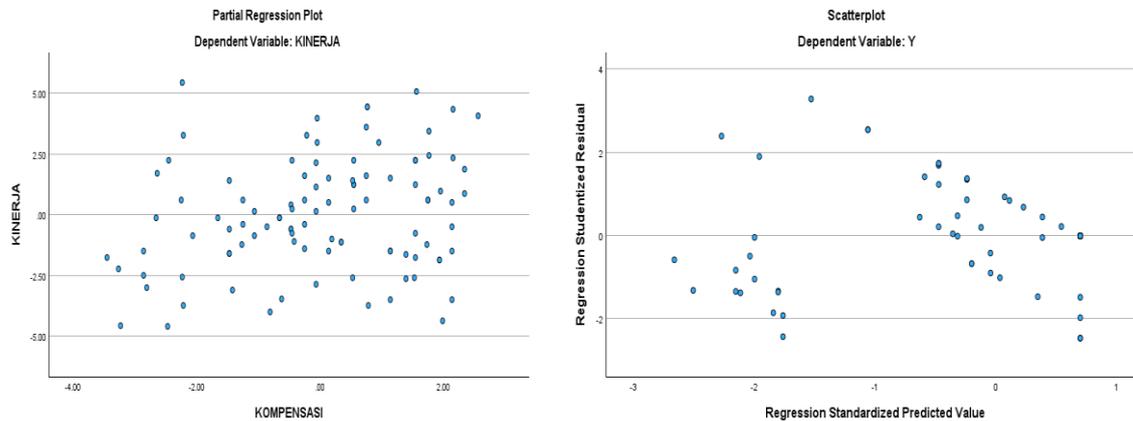
**Gambar 2.** Gambar Analisis Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan ilustrasi yang terdapat pada Gambar 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian, berdasarkan teori uji normalitas, analisis ini dapat dianggap layak untuk digunakan dalam konteks penelitian.

### c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksetaraan varian pada residual antara model regresi atau antar penelitian yang berbeda. Untuk memeriksa

hasil uji heteroskedasitas, kita dapat menggunakan Scatterplot yang memperlihatkan distribusi titik-titik di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Apabila sebaran titik tersebut terlihat merata, ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedasitas. Berikut ini adalah hasil Scatterplot dari uji heteroskedasitas yang dilakukan.



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedasit

Berdasarkan analisis gambar 3 pada Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Ini juga menunjukkan adanya homoskedastisitas dalam model, yang berarti varians residualnya konstan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dianggap layak untuk digunakan.

**d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 hingga 1; semakin tinggi nilai ini, semakin baik kapabilitas model dalam memprediksi variabilitas variabel dependen. Hal ini disebabkan karena persentase perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel independen. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

**Table 4.** Hasil uji Keofisien determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.680	2.02124

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai R<sup>2</sup> mencapai 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2),

secara simultan mempengaruhi variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,7%.

#### e. Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 4, seperti yang tertera di bawah ini:

**Table 5.** Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869.555	2	434.778	106.422	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	396.285	97	4.085		
	Total	1265.840	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung mencapai 106.422 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah ambang 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Kesimpulannya, Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

#### f. Pengujian Simultan

Uji t digunakan untuk secara signifikan mengevaluasi koefisien regresi individu. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

**Table 6.** hasil Uji t

Model	T Tabel	t	Sig.	Keterangan
KOMPENSASI	1,984,723	3.612	<.001	Diterima
DISIPLIN	1,984,723	6.055	<.001	Diterima

#### Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang terdapat pada Tabel 6, nilai t untuk variabel Kompensasi (X1) tercatat sebesar 3,612. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, kami menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kompensasi (X1)

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, koefisien yang positif menguatkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Ini berarti, peningkatan dalam kompensasi dapat berpotensi mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### **Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam Tabel 5. nilai t untuk variabel Disiplin Kerja tercatat sebesar 6,055 yang mana juga menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan tingkat signifikansi <0,001 yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melihat dari nilai koefisien yang positif, kami dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa peningkatan tingkat Disiplin Kerja berpotensi meningkatkan Kinerja Karyawan.

### **Hipotesis 3: Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai R Square mencapai 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa secara kolektif, variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persentase sebesar 68,7%.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di UD. Lotussan Stationary**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musakiir dan Harry Widyanoro, Jurnal Manajemen Studies and Entrepreneurship, Vol. 5, 2024 dalam studi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan generasi z di kota sidoarjo,”. Selain itu adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Indra Prasetyo et al. (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Indonesia” serta oleh Riyanto Efendi et al. (2020) dalam penelitian berjudul “Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kinerja Karyawan UMKM Batik di Kota Yogyakarta, Indonesia. ” Kedua penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah pemberian bonus yang sesuai dengan pencapaian kinerja individu. Dengan adanya bonus, karyawan merasa bahwa kinerja mereka dihargai oleh perusahaan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terus meningkatkan prestasi kerja mereka.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di UD. Lotussan Stationary**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, termasuk studi yang dilakukan oleh Musakiir dan Harry Widyantoro, *Jurnal Manajemen Studies and Entrepreneurship*, Vol. 5, 2024 dalam studi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan generasi z di kota sidoarjo. Selain itu adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Indra Prasetyo et al. (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Indonesia”, Riut Iptian et al. (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, serta Riyanto Efendi et al. (2020) yang membahas “Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kinerja Karyawan UMKM Batik di Kota Yogyakarta, Indonesia”. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah interaksi antara pemimpin dan karyawan. Kepemimpinan yang baik dan hubungan yang harmonis tentu akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, hubungan yang buruk antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan miskomunikasi, yang berpotensi mengarah pada ketidaksinkronan antara harapan pemimpin dan tugas yang dikerjakan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menjaga komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, misalnya dengan menanyakan kabar atau berdiskusi tentang hal-hal yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan. Hal ini dapat memperkuat hubungan kerja dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di UD. Lotussan Stationary**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musakiir dan Harry Widyantoro, *Jurnal Manajemen Studies and Entrepreneurship*, Vol. 5, 2024 dalam studi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan generasi z di kota sidoarjo”, Riyanto Efendi et al. (2020) berjudul “Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kinerja Karyawan UMKM Batik Di Kota Yogyakarta, Indonesia”, serta Riut Iptian et al. (2020) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Selain itu, hasil penelitian Indra Prasetyo et al. (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Indonesia” juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dan 2, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat, berupa gaji yang sebanding dengan kinerja yang ditunjukkan oleh

karyawan, akan membuat mereka merasa bahwa upaya yang mereka berikan dihargai dengan baik oleh perusahaan. Hal ini dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi—seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, dan tidak pernah bolos—merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengembangkan kebiasaan disiplin dalam melaksanakan tugas, karyawan akan mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya mengenai variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diuji diterima. Hal ini didukung oleh hasil pengujian yang menunjukkan nilai  $t$  sebesar 3,102 dengan nilai signifikan 0,003. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan nilai  $t$  sebesar 6,373 dan nilai signifikan sebesar  $<0,001$ , dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin karyawan dalam bekerja, semakin baik pula kinerjanya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Efendi, R., Nanang, M., Bahrun, 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. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Maranata, et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Arimbi (Applied Research In Management And Business)*. Vol. 2 No. 2 Desember. <https://unkartur.ac.id/journal/index.php/arimbi/article/view/120/134>
- Maranata, et al. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bidang Otomotif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* <http://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/view/710>
- Muhammad Rizky, W. ., & Prastyani, D. . (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Crafting Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah*

- Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 2(9), 2867–2882.  
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i9.1345>
- Musakiir dan Harry Widyantoro. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di kota Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Studies and Entrepreneurship*. Vol. 5. 2024.  
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/issue/view/56>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 277–298.  
<http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- Pratama, F. D. G., Susanto, B., & Farida. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Memperoleh Sustainability Reporting Award (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di ASRRAT dan SRA Tahun 2015-2020). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 885–905.  
<https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7501>
- Sugiyono 2021 Metode Penelitian Kuantitatif. (n.d.).
- Syam, N. J. R., Agung Widhi Kurniawan, Nurman, Romansyah Sahabuddin, & Uhd Darmawan Natsir. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. PLN (Persero) Up3 Makassar Utara. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(6), 1787–1802. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.890>  
<https://cnbc.indonesia.com>  
<https://www.merdeka.com>  
<https://wikipedia.org.com>

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI UD. LOTUSSAN  
STATIONARI SEMARANG**

Yohanes Don Bosko Sogan Kolin **et al**

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i5.2737>

---

