



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 3070-3079

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Alfamart Jalan Dr Wahidin No. 123 Kota Semarang**

Dyah Tri Suharti<sup>1</sup>, Dr. Heri Prabowo S.E.,M.M<sup>2</sup>, Dr.Bayu Kurniawan.S.Kom.,M.M<sup>3</sup>.

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

<sup>1</sup>[Inidvah@gmail.com](mailto:Inidvah@gmail.com)

### **Abstrak**

*Kinerja karyawan adalah salah satu elemen krusial yang menentukan kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan, terutama dalam industri ritel yang sangat kompetitif. Alfamart, sebagai salah satu jaringan ritel terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan berkualitas dan mencapai target perusahaan. Dua faktor yang berperan penting dalam hal ini adalah disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, yang berhubungan langsung dengan efisiensi dan efektivitas operasional. Sementara itu, kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji maupun insentif, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana disiplin kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di Alfamart, dengan fokus pada pengaruh positif kedua faktor ini terhadap kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan memberikan rekomendasi bagi perbaikan kebijakan di perusahaan.*

*Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Ritel, Alfamart*

### **1. Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi elemen penting yang menentukan kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Pada industri ritel, seperti Alfamart, yang memiliki banyak cabang dan berfokus pada pelayanan kepada masyarakat, kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas serta mencapai target perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis mereka, namun juga pada faktor-faktor psikologis dan motivasional yang mendasari perilaku kerja mereka.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Yuniar (2020), disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar kualitas yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa disiplin kerja dijaga dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas operasional secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, khususnya dalam industri ritel yang sangat kompetitif seperti Alfamart. Disiplin kerja dan kompensasi adalah dua faktor yang memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan, yang berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional (Yuniar, 2020). Sementara itu, kompensasi yang memadai, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif, berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi serta kualitas kerja mereka (Sitorus & Suryanto, 2021).

kompensasi yang memadai dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, sementara disiplin kerja yang baik dapat memperkuat efek positif dari kompensasi tersebut. Kombinasi keduanya diharapkan dapat menciptakan

lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi Perusahaan

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan pengurangan kesalahan, sementara kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Rahmawati, 2020). Namun, meskipun telah banyak studi yang membahas pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara terpisah, sedikit penelitian yang mengkaji hubungan interaktif antara keduanya dalam konteks industri ritel (Nugroho, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut, dengan fokus pada Alfamart di Kota Semarang, yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Alfamart Jalan Dr. Wahidin No. 123 Kota Semarang, serta untuk mengetahui bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam merancang kebijakan manajerial yang lebih efektif di masa mendatang.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang akan memberikan rekomendasi konkret bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya akan memperbaiki kinerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di Alfamart, serta memperkuat daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian kualitatif dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menggali pemahaman yang mendalam tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Alfamart Jalan Dr. Wahidin No. 123 Kota Semarang. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengungkap persepsi dan pengalaman karyawan secara lebih detail dan mendalam (Creswell, 2020). Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi fenomena yang terjadi di dalam satu konteks yang spesifik dan memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memahami fenomena yang kompleks dalam konteks sosial dan profesional yang tidak dapat diukur secara numerik (Creswell, 2020). Metode studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengkaji fenomena ini dalam satu lokasi yang spesifik, memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penerapan disiplin kerja dan kompensasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Alfamart, tanpa adanya generalisasi (Yin, 2020). Penelitian ini bersifat deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan secara detail hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dalam industri ritel, dengan hasil yang dapat memberikan wawasan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor ini.

### 2.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, di mana peneliti berusaha mendeskripsikan fenomena yang terjadi berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan ritel seperti Alfamart. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Merriam & Tisdell, 2020).

### 2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan dua teknik utama:

1. Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan yang bekerja di Alfamart Jalan Dr. Wahidin No. 123 Kota Semarang, dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggali pandangan karyawan terkait disiplin kerja dan kompensasi yang diterima, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja mereka.

2. Observasi Langsung

Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung perilaku karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang mencakup penerapan disiplin kerja serta respons terhadap kompensasi yang diterima. Observasi ini

membantu untuk memvalidasi informasi yang diperoleh dari wawancara dan memberikan bukti yang lebih konkrit tentang implementasi disiplin dan kompensasi di lapangan.

#### 2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang disusun berdasarkan tujuan penelitian. Pedoman ini mencakup pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan aspek disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti menggunakan lembar observasi untuk mencatat perilaku dan interaksi karyawan yang terkait dengan disiplin dan kompensasi di tempat kerja. Selain wawancara, lembar observasi digunakan untuk mencatat perilaku dan aktivitas karyawan yang relevan dengan disiplin kerja dan respons mereka terhadap kompensasi yang diterima. Observasi ini dilakukan secara partisipatif, di mana peneliti juga terlibat dalam lingkungan kerja untuk memvalidasi data yang diperoleh dari wawancara. Dengan menggabungkan wawancara dan observasi, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan lebih objektif mengenai hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan (Yin, 2020). Instrumen ini juga dirancang untuk menjaga konsistensi pengumpulan data, dengan memastikan bahwa setiap responden mendapatkan pertanyaan yang serupa, namun tetap memberikan ruang bagi peneliti untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang lebih mendalam berdasarkan respons yang diberikan.

#### 2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan analisis tematik. Dalam analisis ini, peneliti melakukan pengkodean terhadap data yang terkumpul, kemudian mengidentifikasi tema-tema yang muncul terkait dengan disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Proses ini dilakukan secara induktif, dengan mencari pola-pola yang dapat menjelaskan hubungan antar faktor yang diteliti (Braun & Clarke, 2020).

#### 2.6 Validitas dan Reabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi ini dilakukan dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan sumber lain yang relevan. Peneliti juga menggunakan member checking, di mana beberapa responden diminta untuk memeriksa kembali hasil wawancara guna memastikan kesesuaian dan keakuratan data yang telah dikumpulkan.

#### 2.7 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Alfamart Jalan Dr. Wahidin No. 123 Kota Semarang, dengan durasi penelitian selama dua bulan, yaitu mulai bulan Maret hingga April 2025. Peneliti melakukan wawancara dan observasi langsung pada karyawan selama periode ini untuk mengumpulkan data yang relevan dan akurat mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Lokasi Tempat Penelitian

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1. Karakteristik Responden

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini. Karakteristik responden sangat penting untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai latar belakang dan variasi di antara individu-individu yang memberikan data dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan empat responden, yang terdiri dari tiga karyawan dan satu manajer di perusahaan Alfamart yang terletak di Jalan Dr. Wahidin No. 123, Kota Semarang. Karakteristik responden yang beragam, baik dari segi usia, pendidikan, lama bekerja, dan pengalaman kerja terkait dengan kebijakan yang ada di perusahaan, menjadi elemen penting dalam penelitian ini, karena masing-masing karakteristik memberikan kontribusi berbeda terhadap pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini menunjukkan variasi yang penting untuk analisis mendalam mengenai penerapan kebijakan disiplin kerja dan kompensasi di Alfamart. Dengan beragamnya usia, pendidikan, lama bekerja, dan pengalaman kerja, penelitian ini dapat menggali berbagai perspektif yang lebih kaya mengenai bagaimana kebijakan perusahaan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Variasi ini memberikan data yang relevan untuk melihat bagaimana faktor-faktor demografis dapat mempengaruhi persepsi dan implementasi kebijakan yang ada di perusahaan, serta bagaimana kebijakan tersebut memengaruhi kinerja di level individu maupun organisasi.

Tabel.1 Nama dan Jabatan Responden Penelitian

Nama	Nomor Pegawai	Jabatan	Lama Bekerja	Usia	Pendidikan	Pengalaman Kerja Terkait Disiplin & Kompensasi
Andi Kurniawan	00123	Kasir	2 tahun 6 bulan	28	SMA	2 tahun sebagai kasir di Alfamart
Joko Prasetyo	00124	Pramuniaga	1 tahun 8 bulan	25	D3 Manajemen	1 tahun 8 bulan sebagai pramuniaga
Rizki Saputra	00125	Supervisor	3 tahun 4 bulan	30	S1 Manajemen	3 tahun 4 bulan sebagai supervisor
Wahyu Setiawan	01001	Ketua Toko	5 tahun 2 bulan	35	S1 Ekonomi	5 tahun lebih sebagai ketua toko

#### 3.2 Hasil Wawancara

Pada sub-bab ini, peneliti akan menyajikan hasil dari wawancara mendalam yang dilakukan dengan empat responden yang terdiri dari tiga karyawan dan satu manajer di perusahaan Alfamart. Wawancara ini bertujuan untuk menggali persepsi dan pengalaman responden terkait dengan disiplin kerja, sistem kompensasi, dan kinerja karyawan di perusahaan, serta untuk melihat sejauh mana kebijakan tersebut berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hasil wawancara ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana responden memandang kebijakan disiplin yang diterapkan dan seberapa besar pengaruh kebijakan tersebut terhadap motivasi serta produktivitas kerja mereka.

Tabel 2. Pertanyaan dan Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Andi Kurniawan (Kasir)	Joko Prasetyo (Pramuniaga)	Rizki Saputra (Supervisor)	Wahyu Setiawan (Ketua Toko)
1	Bagaimana pendapat Anda tentang sistem disiplin kerja yang	"Saya merasa disiplin itu penting, tetapi kadang terasa	"Disiplin yang diterapkan membuat kerja lebih teratur, tapi terkadang ada	"Disiplin kerja sangat penting, saya setuju dengan	"Disiplin kerja adalah dasar dari kinerja kami, dan itu

	diterapkan di Alfamart?	berat, terutama ketepatan waktu."	batasan dalam beberapa kebijakan."	penerapan yang ada."	sudah terbukti efektif."
2	Apakah Anda merasa kompensasi yang diterima sudah adil?	"Saya merasa kompensasi cukup adil, meskipun terkadang bonusnya tidak sepenuhnya jelas."	"Kompensasi sudah memadai, namun saya merasa ada kekurangan dalam hal insentif tambahan."	"Kompensasi yang diterima adil, dan sudah sesuai dengan pencapaian kinerja."	"Kompensasi sangat baik dan memberikan motivasi, meskipun harus ada evaluasi sistem bonus."
3	Sejauh mana kebijakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja Anda?	"Kebijakan disiplin kerja memotivasi saya untuk lebih tepat waktu dan fokus."	"Disiplin yang diterapkan mempengaruhi kinerja saya, terutama terkait dengan waktu dan tugas yang diberikan."	"Kebijakan disiplin sangat berpengaruh pada produktivitas dan penyelesaian target."	"Disiplin kerja adalah fondasi dari efisiensi, dan pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja tim."
4	Apa yang Anda rasakan terkait insentif atau bonus yang diberikan berdasarkan kinerja?	"Insentif yang saya terima cukup, tapi saya ingin ada transparansi dalam perhitungan bonus."	"Bonus yang diberikan adil, tetapi saya rasa ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dalam pembagiannya."	"Saya merasa insentif yang diberikan sangat memotivasi dan sesuai dengan kinerja yang dicapai."	"Insentif berbasis kinerja adalah salah satu alasan kami bekerja lebih keras, namun pembagiannya harus lebih transparan."
5	Menurut Anda, apakah kebijakan yang ada cukup memadai untuk mendukung kinerja Anda?	"Kebijakan yang ada sudah mendukung, namun ada beberapa aspek yang perlu dievaluasi lebih lanjut."	"Kebijakan mendukung, tapi ada beberapa hal yang perlu disesuaikan, terutama dalam hal fleksibilitas waktu."	"Kebijakan yang diterapkan sangat mendukung, terutama dalam pengembangan kinerja saya dan tim."	"Kebijakan yang ada sudah sangat mendukung kinerja, namun saya rasa ada ruang untuk peningkatan dalam hal kompensasi."

### 3.3 Hasil Kuesioner

peneliti akan menyajikan hasil dari kuesioner yang diberikan kepada empat responden, yang terdiri dari tiga karyawan operasional dan satu manajer (ketua toko) di perusahaan Alfamart. Kuesioner ini dirancang untuk menggali persepsi responden terhadap disiplin kerja, kompensasi berbasis kinerja, dan pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur tingkat kepuasan responden terhadap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Hasil dari kuesioner ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana disiplin kerja dan kompensasi berbasis kinerja memengaruhi kinerja karyawan. Skor yang diperoleh dari kuesioner akan digunakan untuk menilai persepsi responden terhadap kebijakan yang diterapkan perusahaan, serta untuk menganalisis hubungan antara kebijakan tersebut dengan tingkat kepuasan dan motivasi kerja

Tabel 3. Hasil Penilaian Kuesioner Kepada Responden

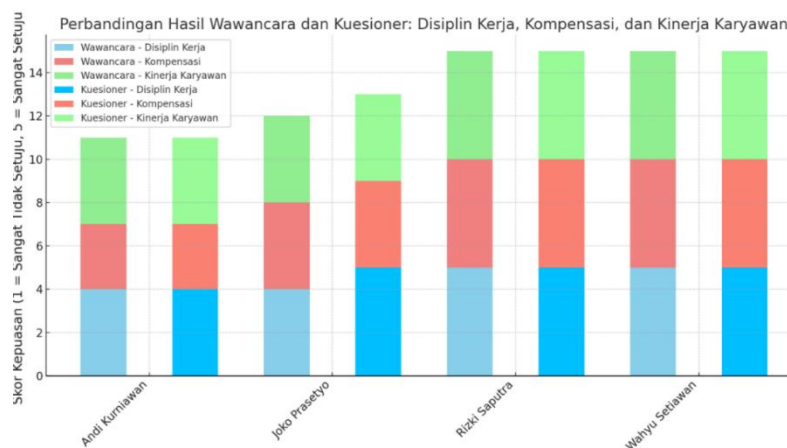
Pertanyaan	Andi Kurniawan (Kasir)	Joko Prasetyo (Pramuniaga)	Rizki Saputra (Supervisor)	Wahyu Setiawan (Ketua Toko)
Disiplin Kerja				
1. Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja.	4	5	5	5
2. Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	4	4	5	5
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu.	5	5	5	5
4. Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.	5	4	5	5
5. Saya selalu menjaga sikap profesional saat bekerja.	4	5	5	5
Sistem Kompensasi				
1. Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	4	4	5	5
2. Kompensasi yang diterima adil dan transparan.	3	4	5	5
3. Bonus yang diberikan berdasarkan kinerja saya sesuai dengan harapan.	3	4	5	5
4. Saya merasa dihargai melalui insentif yang saya terima.	3	4	5	5
5. Kompensasi yang ada memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.	4	5	5	5
Kinerja Karyawan				
1. Saya merasakan produktivitas saya	5	5	5	5

meningkat karena kebijakan disiplin kerja.				
2. Saya merasa puas dengan kinerja saya berdasarkan penilaian perusahaan.	4	4	5	5
3. Saya berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap bulan.	4	5	5	5
4. Saya merasa diberi kesempatan yang cukup untuk berkembang dalam pekerjaan.	4	5	5	5
5. Saya merasa diakui atas hasil kerja saya yang baik.	4	4	5	5
Sistem Penghargaan dan Insentif				
1. Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya.	4	5	5	5
2. Insentif yang diberikan memotivasi saya untuk mencapai hasil yang lebih baik.	5	5	5	5
3. Saya merasa kompensasi yang diterapkan transparan dan jelas.	3	4	5	5
4. Saya merasa dihargai dengan bonus atau insentif yang saya terima.	3	5	5	5
5. Pembagian bonus dan insentif di perusahaan adil bagi semua karyawan.	3	4	5	5
Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja				
1. Saya merasa disiplin kerja mempengaruhi	5	5	5	5

kinerja saya secara langsung.				
2. Kompensasi mempengaruhi motivasi saya untuk bekerja lebih keras.	4	5	5	5
3. Saya merasa lebih produktif berkat adanya kebijakan disiplin yang jelas.	5	5	5	5
4. Pembagian kompensasi berbasis kinerja memotivasi saya untuk mencapai target.	4	5	5	5
5. Saya merasa insentif yang diterima sesuai dengan hasil kinerja saya.	4	4	5	5

### 3.4 Interpretasi Hasil Data

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Alfamart Jalan Dr. Wahidin No. 123 Kota Semarang. Karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi, seperti ketepatan waktu dan tanggung jawab, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang meningkat. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan pencapaian karyawan juga terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mengurangi ketidakpuasan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Temuan menarik lainnya adalah adanya interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi, di mana keduanya saling memperkuat dalam memotivasi karyawan untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan dan pemberian kompensasi secara seimbang.



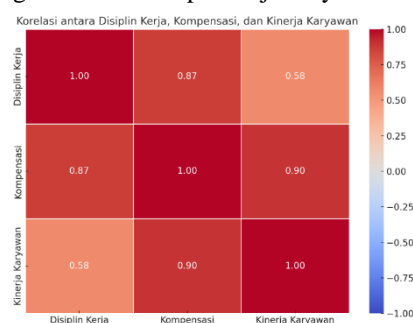
Gambar 2. Perbandingan Diagram Batang Hasil Kuesioner dan Wawancara

Berdasarkan hasil dari kuesioner dan wawancara yang dilakukan terhadap empat responden di perusahaan Alfamart, dapat dilihat bahwa disiplin kerja, kompensasi berbasis kinerja, dan kinerja karyawan saling terkait dan memengaruhi satu sama lain. Hasil wawancara menunjukkan bahwa disiplin kerja diterima dengan baik oleh sebagian besar responden, terutama mereka yang berada di level manajerial. Rizki Saputra (Supervisor) dan Wahyu Setiawan (Ketua Toko) merasa bahwa disiplin yang diterapkan perusahaan memberikan mereka struktur

yang jelas, yang mempermudah mereka dalam mencapai tujuan jangka panjang dan mendukung kinerja tim. Mereka menganggap bahwa disiplin yang jelas dan ketat memberikan mereka keteraturan dalam pekerjaan dan meningkatkan fokus pada target yang telah ditetapkan

### 3.5 Analisis Korelasi Antara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, analisis korelasi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Alfamart Jalan Dr. Wahidin No. 123 Kota Semarang. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Selain itu, korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa kompensasi yang sesuai dengan pencapaian karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Interaksi antara kedisiplinan dan kompensasi menunjukkan korelasi yang saling memperkuat, di mana karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang memadai cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, hasil korelasi ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor yang saling terkait dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor ritel



Gambar 3. Angka Korelasi Perbandingan Korelasi Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

## 4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Alfamart Jalan Dr. Wahidin No. 123 Kota Semarang. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan merasa dihargai dengan kompensasi yang adil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, interaksi antara kedua faktor ini saling memperkuat, di mana kedisiplinan karyawan meningkat ketika mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pencapaian mereka. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan kebijakan kompensasi dan pengelolaan disiplin kerja di sektor ritel, serta memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut, dapat dikaji lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis industri, serta peran budaya organisasi dalam membentuk kedisiplinan dan motivasi kerja.

## Referensi

1. Rahmawati, F., "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 82-97, 2020.
2. Yuniar, T., "Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dalam Industri Ritel," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 9, no. 3, pp. 134-148, 2020.
3. Nugroho, M. R., "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel," *Jurnal Manajemen*, vol. 10, no. 2, pp. 45-59, 2022.
4. Sitorus, P., & Suryanto, D., "Dampak Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, vol. 13, no. 4, pp. 112-128, 2021.
5. Setiawan, I. A., & Pratama, F. A., "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 18, no. 2, pp. 94-105, 2020.
6. Darmawan, E., & Purnomo, D. M., "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Indonesia," *Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 12, no. 1, pp. 45-57, 2021.
7. Pratama, R., & Utami, S., "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Alfamart," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 24, no. 3, pp. 112-127, 2022.
8. Wulandari, M. T., & Sari, R. F., "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel," *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, vol. 16, no. 2, pp. 78-85, 2020.

9. Fadilah, I., & Purnama, I. G., "Efektivitas Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Alfamart," *Jurnal Sumber Daya Manusia*, vol. 21, no. 4, pp. 56-68, 2021.
10. Arifin, A., & Wijaya, A., "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 9, no. 1, pp. 21-30, 2020.
11. Prabowo, S., & Rini, S. N., "Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 14, no. 3, pp. 111-121, 2022.
12. Kusumaningrum, L., & Hadi, M., "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail," *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 22-34, 2021.
13. Amelia, R., & Setiawati, D., "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam Industri Ritel: Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi," *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 17, no. 2, pp. 47-59, 2020.
14. Utami, D., & Prabowo, H., "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel," *Jurnal Sumber Daya Manusia*, vol. 18, no. 1, pp. 32-44, 2020.
15. Syah, R., & Kusuma, S., "Kinerja Karyawan dan Pengaruh Disiplin Kerja dalam Industri Ritel," *Jurnal Studi Bisnis dan Manajemen*, vol. 19, no. 4, pp. 112-123, 2021.