



## Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Café di Kota Baturaja

Ruri Yuniarti MJ<sup>1</sup>, Fifian Permata Sari<sup>2\*</sup>, Rini Efrianti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana, Universitas Baturaja, Indonesia

\*Fifian Permata Sari e-mail: [fifianpermatasari@gmail.com](mailto:fifianpermatasari@gmail.com)

### Article History:

Received: April 18, 2026

Revised: April 24, 2026

Accepted: April 30, 2026

### Keywords:

Discipline, Employee

Performance, Compensation

**Abstract:** The purpose of this study is to analyze the influence of discipline and compensation on the performance of café employees in Baturaja City, OKU Regency, South Sumatra. The study was conducted in December 2025 in Baturaja City, OKU Regency. The research method used was a quantitative descriptive method with simple random sampling using the Slovin formula, resulting in a sample size of 63 café employees. The results of the study indicate that there is a positive and significant effect on each variable—work discipline and work compensation—separately, and there is a positive and significant effect on the variables of work discipline and work compensation simultaneously or together, with a confidence level or coefficient of determination of 72 percent. It is recommended to improve work discipline and increase compensation levels to enhance the performance of café employees in Baturaja City, OKU.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



*How to cite:* MJ, R. Y., Sari, F. P., & Efrianti, R. (2026). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Café di Kota Baturaja. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(4), 2673–2682. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i4.6137>

## PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Teori sumber daya manusia tentang disiplin dan kompensasi saling terkait dan memengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan. Disiplin kerja melibatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, yang berfungsi sebagai alat penggerak. Secara teori, kompensasi adalah imbalan (finansial atau non-finansial) yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, yang berfungsi sebagai insentif, alat untuk menarik dan mempertahankan karyawan, serta menciptakan rasa keadilan. Fenomena ini menunjukkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan di tentukan oleh faktor manusia dalam mencapai tujuannya. (Susanto, 2019) dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja merupakan sikap positif yang di miliki seorang karyawan yang mencerminkan kepatuhan pada peraturan perusahaan tersebut. Istilah kinerja berasal dari kata “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*”, yang mengacu pada kinerja seseorang karyawan terhadap pencapaian prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Selain disiplin kerja, kompensasi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Kompensasi memainkan peran penting dari hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan, sehingga tidak dapat dipisahkan di setiap lembaga, baik itu pemerintahan maupun swasta. Simomara dalam Heriyati (2016) indicator kompensasi yaitu sebagai berikut: gaji/upah yang adil sesuai dengan pekerjaan . Insentif yang sesuai dengan pongobanan. Tunjangan yang sesuai harapan serta fasilitas yang memadai. indicator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut: Sikap yaitu mental perilaku karyawan berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh atau yang tidak boleh di lakukan oleh karyawan di dalam suatu perusahaan, sebagai pedoman dalam bersikap untuk mematuhi peraturan secara sadar serta mengikuti cara kerja yang di tentukan perusahaan. Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan tugas pada waktu yang di tentukan sehingga karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktunya. Kinerja yaitu hasil kerja seorang karyawan yang di ukur dengan kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas nya dengan penuh tanggung jawab Purwaningsih et al., (2024). Kinerja juga adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan. Adapun indicator pada kinerja sebagai berikut : Kuantitas kinerja, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Kualitas kerja, sebaik baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dona & Minda (2025) menyatakan bahwa *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Usaha kuliner yang sedang berkembang pesat, pergeseran gaya hidup di Kota Baturaja dengan berbagai konsep tema tempat yang berbeda – beda yang menjadikan ciri khas café itu sendiri untuk menarik pengunjung berkunjung ke café tersebut. Dengan bertumbuhnya jumlah café di Kota Baturaja mulai dari skala besar dan kecil mereka menawarkan berbagai konsep sedemikian rupa. Mulai dari ruang VIP untuk acara khusus, area *indoor* dengan mempunyai fasilitas pendukung seperti wifi, *live music*, karaoke, pilihan permainan, pendingin ruangan, dekorasi yang modern, unik sampai *instagramable*. Sedangkan area *outdoor* dengan mempunyai berbagai konsep bagi pengunjung yang ingin menikmati udara alam bebas yang di kombisasi dengan tanaman-tanaman hijau, gemercik air sebagai pendukung untuk sekedar mengabadikan moment mereka sebagai latar belakang untuk sosial media. Café - café ini menyediakan pilihan menu makanan dan minuman modern maupun tradisional khas daerah, seperti kopi kekinian, kudapan tradisional local daerah hingga makanan berat. Ini menunjukkan adanya dinamika bisnis yang menarik dan kompetitif di sector kuliner. Saat ini café di Kota Baturaja telah menjadi salah satu bagian dari kebiasaan *Life Style* / gaya hidup individu maupun kelompok. Persaingan antara pelaku bisnis café pun tidak di pungkiri , salah satu bentuk persaingannya yaitu dalam bentuk pelayanan, tempat, harga hingga menu yang di sediakan oleh café tersebut. Café di Kota Baturaja menawarkan suasana yang ciri khas masing masing dengan berbagai pilihan tempat duduk dan terkadang fasilitas tambahan seperti koneksi listrik dan akses internet. Pengalam di café sangat bergantung pada kualitas, minuman dan makanan, serta pelayanan para karyawan. Café juga berfungsi sebagai tempat bersantai, tempat

berkumpul atau bekerja. Bisnis kafe di Baturaja mengalami peningkatan pesat dan menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat setempat.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat dengan beberapa pengelola café di Kota Baturaja (2025), ditemukan beberapa permasalahan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja dan sistem kompensasi. Beberapa café mengalami kendala seperti keterlambatan karyawan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta rendahnya konsistensi dalam menjalankan standar operasional pelayanan. Selain itu, dari sisi kompensasi, masih terdapat keluhan mengenai sistem upah yang belum berbasis kinerja, keterbatasan insentif, serta belum adanya kompensasi non-finansial yang memadai seperti fleksibilitas jadwal kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek disiplin dan kompensasi menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor café, sehingga perlu dikaji secara empiris.

Fenomena ini didorong oleh perkembangan industri kuliner di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang signifikan, terutama pada subsektor café. Kota Baturaja sebagai salah satu kota berkembang di Sumatera Selatan turut mengalami fenomena tersebut. Berdasarkan data pada Tabel 1.1, jumlah café di Kota Baturaja meningkat dari 25 unit pada tahun 2024 menjadi 31 unit pada tahun 2025.

**Tabel 1.1 Data Café di Kota Baturaja**

No.	Daftar Cafe	Tahun 2024	Tahun 2025
1	Data Café Lama	15 café	15 café
2	Data Café Baru	10 café	16 café
	Jumlah Café	25 café	31 café

*Sumber: Data Statistik Dinas Pariwisata Kab.OKU 2025*

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di sektor kuliner sangat tinggi karena industri ini menghadapi tantangan unik seperti tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, kebutuhan akan keterampilan khusus, dan lingkungan kerja yang serba cepat. Peningkatan sebesar 24% ini menunjukkan adanya pertumbuhan usaha baru di sektor kuliner yang cukup pesat. Pertumbuhan jumlah café ini mengindikasikan adanya perubahan gaya hidup masyarakat yang menjadikan café bukan sekadar tempat makan dan minum, tetapi juga ruang untuk bekerja, bersosialisasi, dan mengekspresikan identitas sosial. Selain itu, kemudahan akses teknologi digital dan promosi melalui media sosial turut mendorong munculnya café baru yang menawarkan konsep dan inovasi berbeda. Meskipun demikian, peningkatan jumlah café juga menimbulkan tantangan tersendiri, terutama dalam hal persaingan usaha, manajemen sumber daya manusia, dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan café serta dampaknya terhadap pengembangan SDM di sektor kuliner. Penelitian ini penting dilakukan karena hasilnya dapat memberikan kontribusi bagi pelaku usaha, pemerintah daerah, dan lembaga pendidikan dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas tenaga kerja di bidang kuliner. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mendukung pertumbuhan ekonomi kreatif dan memperkuat daya saing industri kuliner lokal di Kota Baturaja.

## LANDASAN TEORI

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 mempengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2017). Menurut Hasibuan (2017) menyatakan, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang di berikan organisasi/perusahaan dan di terima oleh para karyawan atau pegawai tersebut atas dedikasi kerja yang telah di lakukan. Pemberian kompensasi ini juga berdasarkan aturan perusahaan ataupun pemerintah. Penentuan kompensasi ini harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi masing-masing karyawan.

Variabel disiplin kerja sendiri menurut Singodjimejo dan Sutrisno (2017) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ndraha (2016) menyatakan bahwa kerja yaitu suatu aktivitas yang dilakukan karyawan atau seseorang untuk mendapatkan nilai positif dari kegiatan tersebut. Kerja di artikan sebagai proses pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat yang ada.

Dari pengetian di atas disiplin kerja yaitu kegiatan manajemen yang menjalankan setiap peraturan-peraturan yang di berlakukan oleh suatu perusahaan maupun pemerintahan untuk mendorong karyawan atau pegawainya memenuhi tuntutan dalam bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan. Disiplin kerja preverentif yakni memberikan sanksi skors kepada karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan, sedangkan disiplin kerja korektif yakni seorang manajer atau direktur menegur dalam menasehati karyawan nya yang ketahuan melanggar peraturan perusahaan.

Penelitian terbaru dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada sektor UMKM dan industri makanan dan minuman (F&B) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Purwaningsih et al. (2024) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan. Daryanti dan Widyastuti (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan karyawan di sektor jasa. Selain itu, Awaludin et al. (2026) menegaskan bahwa pengelolaan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas operasional UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan sistem manajemen SDM menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing usaha café di tengah persaingan industri kuliner yang semakin kompetitif

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survei dengan teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan café di Kota Baturaja dengan kriteria café yang memiliki **minimal 5 karyawan**, sehingga dianggap memiliki sistem manajemen operasional yang lebih

terstruktur. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 63 responden karyawan café. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2026 dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel (tergantung) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Teknik ini sering digunakan untuk memahami sejauh mana variabel – variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 15,0 diperoleh hasil dibawah ini:

**Tabel Rata-rata Persepsi Karyawan**

Variabel	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
Disiplin Kerja	Kehadiran, kepatuhan aturan, tanggung jawab	3,75	Baik
Kompensasi	Gaji, insentif, tunjangan	3,40	Cukup
Kinerja	Kualitas kerja, kuantitas kerja	3,85	Baik

Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap disiplin dan kinerja tergolong baik, namun kompensasi masih berada pada kategori cukup, sehingga menjadi aspek yang perlu ditingkatkan.

### Uji Hipotesis (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.312	2	174.656	80.755	.000 <sup>a</sup>
	Residual	129.767	60	2.163		
	Total	479.079	62			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

*Sumber Data: SPSS 15,0 (Output), 2025*

Berdasarkan analisis didapatkan F hitung = 80.755 Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat (df1=jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan (df2=n-k-1) = 63 - 2 - 1 = 60 pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  di dapat F tabel 3,119. Jadi F hitung  $80.755 > F$  tabel 3,150  $\Rightarrow H_0$  ditolak ( $p < 0,05$ ) dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pemberian Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan Café di Kota Baturaja.

## Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.588	1.681		3.325	.002
	Disiplin	.491	.054	.706	9.111	.000
	Kompensasi	.124	.039	.244	3.156	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber Data: SPSS 15,0 (Output), 2025

Uji regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,588 + 0,491 X_1 + 0,124 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Disiplin

X2 = Kompensasi

## Koefisien Determinasi

Dalam pengujian ini terdapat beberapa pengujian yang di lakukan yakni, uji f dan uji t dan uji koefisien determinasi. Berikut adalah hasil dari pengujian yang di lakukan dalam penelitian ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.720	1.471

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

Sumber Data: SPSS 15,0 (Output), 2025

Besarnya nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,720 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabelitas-variabel independen sebesar 72,0%, sedangkan sisanya 28,0% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik meskipun masih terdapat variabel eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nafi'ah et al., (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tepat juga mendorong lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif. Sedang menurut Saswita (2025) yang menyatakan bahwa disiplin salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Dari hasil analisis regresi untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan Café di Kota Baturaja**

Nilai uji  $X1 = 0,491$  artinya jika  $X1$  meningkat sebesar satu satuan maka  $Y =$  Kinerja Karyawan Café di Kota Baturaja meningkat sebesar  $0,491$ . Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung  $= 9.111$  dengan sig  $000$ . Karena nilai  $t$  hitung ( $9.111$ )  $>$   $t$  tabel ( $2.000$ ) dan nilai sig  $000 <$  sig  $\alpha$  ( $0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  dalam penelitian ini diterima, yang artinya variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan café di kota Baturaja. Maka  $H_1$  di terima dan terdapat hubungan bermakna secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada tingkat kepatuhan individu terhadap aturan, standar, dan prosedur yang berlaku dalam suatu organisasi. Dalam lingkungan kerja modern, disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja. Tanpa adanya disiplin, aktivitas kerja cenderung tidak terarah, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan Syiva et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Jika karyawan tidak menerapkan sikap disiplin maka produktivitas mereka menurun. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Disiplin merupakan kemampuan mengatur perilaku secara sadar dan konsisten untuk mencapai tujuan, dengan mengendalikan dorongan sesaat berdasarkan aturan atau nilai tertentu.

### **2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan Café di Kota Baturaja**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai uji  $X2$  memiliki koefisien regresi berganda positif (+) sebesar  $0,124$  artinya jika  $X2$  meningkat sebesar satu satuan maka  $Y =$  Kinerja Karyawan Café di Kota Baturaja meingkat sebesar  $0.124$ . Pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung Kompensasi  $= 3.156$  dengan sig  $003$ . Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.156$ )  $>$   $t$  tabel ( $2.000$ ) dan nilai sig  $003 <$  sig  $\alpha$  ( $0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan café di kota Baturaja. Maka  $H_1$  di terima dan terdapat hubungan bermakna secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan faktor penting yang harus terpenuhi karena akan mempengaruhi motivasi pegawai. Dengan kata lain semakin baik gaji/upah, insentif, tunjangan serta fasilitas yang diberikan kepada karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, jika kompensasi yang di berikan tidak adil dan kurang baik maka motivasi akan menurun.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan Sanjaya et al., (2026) yang menyatakan bahwa kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sales di PT. Sinshe Tekno Indonesia. Begitu juga Chandra, et.al., (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja driver Gojek. Kompensasi yang di berikan Gojek kepada mereka berupa asuransi jiwa dan satgas yang sellau memantau kondisi dan mengatur atribut kerja dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Begitu juga Dharmiato, et.al (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di PT. Indesso

Culinoma Internasional. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tepat kompensasi yang di berikan, maka semakin tinggi pula motivasi karyawan tersebut. Tentunya kompensasi merupakan salah satu tujuan seseorang untuk bekerja, hal ini di karenakan kompensasi merupakan penghasilan bagi seorang karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1), kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan café di Kota Baturaja.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan café di Kota Baturaja didominasi oleh kelompok usia muda (18–30 tahun) dengan latar belakang pendidikan SMA/ sederajat. Kondisi ini berpengaruh terhadap pola disiplin kerja yang cenderung fleksibel namun kurang konsisten dalam penerapan aturan kerja formal. Selain itu, ekspektasi terhadap kompensasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas waktu kerja, serta peluang pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM pada café perlu menyesuaikan dengan karakteristik generasi muda yang lebih adaptif terhadap lingkungan kerja yang dinamis

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Adanya pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan café secara parsial di kota Baturaja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.
2. Adanya pengaruh signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan café secara parsial di kota Baturaja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa pemberian imbalan yang layak dan adil mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.
3. Adanya pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (stimultan) di Kota Baturaja, sehingga kedua variabel tersebut dapat menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Pemilik café disarankan untuk menerapkan sistem disiplin kerja yang lebih terstruktur, seperti penggunaan absensi digital dan pemberian reward bagi karyawan dengan tingkat kehadiran terbaik.
2. Perlu diterapkan sistem kompensasi berbasis kinerja, seperti pemberian **bonus harian atau mingguan berdasarkan performa layanan** dan jumlah penjualan.
3. Café dapat mengembangkan kompensasi non-finansial berupa **fleksibilitas jadwal kerja**, rotasi shift yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif.
4. Diperlukan pelatihan rutin bagi karyawan untuk meningkatkan profesionalisme, pelayanan, dan kedisiplinan kerja.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terima kasih disampaikan pada Program Pascasarjana dan pihak café yang telah bersedia menjadi sampel pada penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Awaludin, A. A., Jum'ati, N., & Muliatie, Y. E. (2026). DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JEBS*, 3(4), 140–149.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Caire, G., & Becker, G. S. (1967). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. In *Revue économique* (Vol. 18, Issue 1). University of Chicago Press.
- Chandra, R., Megayani, Handoko, S., Syamsuar, G & Yulinar, (2023), *Effects Of Stress And Compensation On Satisfaction And Work Motivation Of Goride Drivers*, Internasional Journal of Multidisciplinary Research and Literature., Vol 2, No. 4, <https://doi.org/10.53067/ijomral.v2i4>
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Optimal*, 27–42.
- Dharmianto, R.I., Iqbal, M.A., & Saluy, A.B., (2021), The Effect Of Leadership And Compentation On The Job Satisfaction Mediated By Motivation At Pt. Indesso Culinaroma Internasional, *Dinasti Internasional Journal Of Management Science*3(1):161-176
- Dona, E., & Minda, M. N. (2025). *Pengaruh Worklife Balance , Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Padang.*
- Saswita, E. (2025). *PT PANCA BOGA PARAMITA CABANG TANGERANG Elma Saswita Program Studi Manajemen Program Sarjana prilaku kerja Sumber : PT . Panca Boga Paramita Tangerang. 3(1), 288–299.*
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ( LITERATURE REVIEW ). *VISIONIDA Jurnal Manajem Dan Bisnis*, 02, 43–60.
- Ghozali, I., (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM.SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). *Jurnal Pendukung Satria (1). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri*, 1–8.
- Malhotra, N K., Nunan, D., & Birks, D. F (2017). *Marketing Reserch: An Applied. Approach*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Nafi'ah, F., Setiyadi, A. Y., Wakhidatun, T. U. N., Setiawan, A., & Sijabat, R. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Riset Multidisiplin Edukasi*, 2, 164–169.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Purnamasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen*

- & *Bisnis Jurnal*, 7(1), 1–13.
- Purwaningsih, P., Martini, N. N. P., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. Y. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 5(1), 1–14.
- Simamora. H., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Zhai, X., Huang, F., & Tian, X. (2025). Human Resource Management Review The role of country-level human capital in the high-performance work systems and organizational performance association : A. *Human Resource Management Review*, 35(1), 101057.