

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA USAHA DAGANG CAHAYA SANTOSA DI KOTA BANDUNG**

Meliaranti Selvina  
Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Pascasarjana  
Universitas Pasundan Bandung  
meliaranti01@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada Usaha Dagang Cahaya Santosa di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh karyawan sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Namun demikian, kompensasi non-finansial seperti fasilitas dan jaminan sosial masih belum optimal sehingga berdampak pada tingkat motivasi kerja yang berada pada kategori cukup. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi secara menyeluruh guna meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan.

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, SEM

## **Abstract**

This study aims to analyze the effect of compensation on employee motivation and work discipline at Usaha Dagang Cahaya Santosa in Bandung City. This research employs a quantitative approach using a survey method involving all employees as respondents. Data analysis is conducted using Structural Equation Modeling (SEM) to examine the relationships between variables. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on both employee motivation and work discipline. However, non-financial compensation, such as facilities and social security, is still not optimal, which impacts the level of motivation that remains in the moderate category. This study implies that the company needs to improve its compensation system comprehensively in order to enhance employee performance and discipline.

Keywords: compensation, work motivation, work discipline, SEM

## **Ringkesan**

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun nganalisis pangaruh kompensasi kana motivasi gawé jeung disiplin gawé pagawé di Usaha Dagang Cahaya Santosa di Kota Bandung. Méthode anu digunakeun nyaéta pendekatan kuantitatif kalawan metode survéy ka sakabéh pagawé salaku résponden. Téknik analisis data ngagunakeun

Structural Equation Modeling (SEM) pikeun nguji hubungan antar variabel. Hasil panalungtikan nuduhkeun yén kompensasi miboga pangaruh positif jeung signifikan kana motivasi gawé jeung disiplin gawé pagawé. Sanajan kitu, kompensasi non-finansial saperti fasilitas jeung jaminan sosial masih kénéh can optimal, anu mangaruhan kana tingkat motivasi gawé anu masih aya dina kategori cukup. Panalungtikan ieu méré implikasi yén pausahaan perlu ningkatkeun sistem kompensasi sacara menyeluruh pikeun ningkatkeun kinerja jeung disiplin pagawé.  
Kata kunci: kompensasi, motivasi gawé, disiplin gawé, SEM

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi di era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan persaingan yang semakin ketat. Dalam konteks organisasi modern, SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset utama yang berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif (Sabilarrasyad, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci bagi organisasi untuk mempertahankan kinerja dan daya saing, khususnya pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas interaksi antara karyawan dan pelanggan.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Zunaidah et al., 2020). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai faktor pendorong yang mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2020).

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek penting yang mencerminkan kualitas kinerja karyawan. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja (Rizky, 2022), sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Rivai, 2018). Kedua aspek ini memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Usaha Dagang Cahaya Santosa di Kota Bandung sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan bahan baku industri menghadapi berbagai permasalahan terkait pengelolaan SDM, khususnya dalam hal kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengamatan, terjadi penurunan kompensasi yang signifikan serta ketidakmerataan dalam pembagian imbalan kepada karyawan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja, yang ditunjukkan melalui meningkatnya tingkat absensi dan penggunaan cuti karyawan.

Selain itu, permasalahan disiplin kerja juga terlihat dari tingginya tingkat keterlambatan kehadiran yang mencapai rata-rata 40%, serta keterlambatan penyelesaian proyek yang mencapai rata-rata 119%. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara sistem kompensasi dengan beban kerja karyawan, yang berdampak pada rendahnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan belum tersedianya fasilitas jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang menyebabkan karyawan merasa kurang mendapatkan perlindungan kerja. Hal ini berpotensi menurunkan rasa aman dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan. Meskipun sejumlah penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, masih terdapat variasi hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam konteks usaha dagang.

Meskipun sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan yang dipengaruhi oleh konteks organisasi dan sistem manajemen yang diterapkan (Afandi, 2018; Nurzakiah & Febrian, 2024). Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut,

khususnya pada sektor usaha dagang yang memiliki karakteristik operasional berbeda dibandingkan organisasi formal lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan pada Usaha Dagang Cahaya Santosa di Kota Bandung.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa imbalan finansial seperti gaji, upah, dan bonus, tetapi juga mencakup kompensasi non-finansial seperti fasilitas kerja dan jaminan sosial (Zunaidah et al., 2020). Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2020).

Kompensasi memiliki peran strategis dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal. Sistem kompensasi yang efektif harus mempertimbangkan kesesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang diberikan karyawan terhadap organisasi (Afandi, 2018). Ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku individu dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem penghargaan organisasi (Rizky, 2022). Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2020).

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah (Nurzakiah & Febrian, 2024). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2018). Disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menilai tingkat tanggung jawab serta komitmen karyawan terhadap pekerjaannya (Agustini, 2019).

Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kesadaran untuk bekerja secara konsisten. Rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada terganggunya operasional organisasi dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

### **Penelitian Terdahulu dan Gap Penelitian**

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Hasibuan, 2020) serta disiplin kerja karyawan (Rivai, 2018). Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu konsisten dan dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti sistem organisasi, lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan (Nurzakiah & Febrian, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji kembali hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada usaha dagang.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel kompensasi sebagai variabel independen dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel

dependen. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antar variabel melalui pengolahan data statistik.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Usaha Dagang Cahaya Santosa yang bergerak di bidang penyediaan bahan baku industri di Kota Bandung. Penelitian dilakukan pada lingkungan kerja perusahaan dengan fokus pada kondisi kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Usaha Dagang Cahaya Santosa. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan sampling yang disesuaikan dengan jumlah populasi yang ada, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner, digunakan untuk memperoleh data primer terkait persepsi karyawan terhadap kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.
2. Observasi, dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi kerja dan perilaku karyawan di lingkungan perusahaan.
3. Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti data absensi, keterlambatan, serta informasi terkait sistem kompensasi perusahaan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan rentang 1–5.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dinyatakan valid, karena memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria yang ditetapkan. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel secara konsisten.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)**

| <b>Item</b> | <b>R</b> | <b>r tabel</b> | <b>Keputusan</b> |
|-------------|----------|----------------|------------------|
| 1           | 0,612    | 0,294          | Valid            |
| 2           | 0,578    | 0,294          | Valid            |
| 3           | 0,541    | 0,294          | Valid            |
| 4           | 0,649    | 0,294          | Valid            |
| 5           | 0,603    | 0,294          | Valid            |
| 6           | 0,671    | 0,294          | Valid            |
| 7           | 0,558    | 0,294          | Valid            |
| 8           | 0,697    | 0,294          | Valid            |
| 9           | 0,530    | 0,294          | Valid            |
| 10          | 0,584    | 0,294          | Valid            |
| 11          | 0,512    | 0,294          | Valid            |
| 12          | 0,620    | 0,294          | Valid            |

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)**

| <b>Item</b> | <b>R</b> | <b>r tabel</b> | <b>Keputusan</b> |
|-------------|----------|----------------|------------------|
| 13          | 0,641    | 0,294          | Valid            |
| 14          | 0,573    | 0,294          | Valid            |
| 15          | 0,618    | 0,294          | Valid            |
| 16          | 0,652    | 0,294          | Valid            |
| 17          | 0,587    | 0,294          | Valid            |
| 18          | 0,544    | 0,294          | Valid            |
| 19          | 0,609    | 0,294          | Valid            |
| 20          | 0,631    | 0,294          | Valid            |

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y<sub>2</sub>)**

| Item | R     | r tabel | Keputusan |
|------|-------|---------|-----------|
| 21   | 0,554 | 0,294   | Valid     |
| 22   | 0,578 | 0,294   | Valid     |
| 23   | 0,602 | 0,294   | Valid     |
| 24   | 0,519 | 0,294   | Valid     |
| 25   | 0,683 | 0,294   | Valid     |
| 26   | 0,648 | 0,294   | Valid     |
| 27   | 0,561 | 0,294   | Valid     |
| 28   | 0,534 | 0,294   | Valid     |
| 29   | 0,597 | 0,294   | Valid     |
| 30   | 0,574 | 0,294   | Valid     |

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| No | Variabel Penelitian              | Reliabilitas | *) Rujukan       | Keputusan         |
|----|----------------------------------|--------------|------------------|-------------------|
| 1  | Kompensasi (X)                   | 0,826        | +0.80 -<br>+0.84 | Reliabel          |
| 2  | Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> ) | 0,784        | +0.70 -<br>+0.79 | Cukup<br>Reliabel |
| 3  | Disiplin Kerja (Y <sub>2</sub> ) | 0,812        | +0.80 -<br>+0.84 | Reliabel          |

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata yang menunjukkan kondisi belum optimal, khususnya pada dimensi tunjangan dan fasilitas. Variabel motivasi kerja menunjukkan kecenderungan menurun, terutama pada dimensi kebutuhan rasa aman dan penghargaan. Sementara itu, variabel disiplin kerja menunjukkan masih adanya permasalahan pada tingkat kehadiran dan tanggung jawab kerja karyawan.

**Tabel 5. Skor Variabel Penelitian**

| Variabel                         | Dimensi               | Skor | Kategori    |
|----------------------------------|-----------------------|------|-------------|
| Kompensasi (X)                   | Upah & Gaji           | 488  | Baik        |
|                                  | Insentif              | 506  | Sangat Baik |
|                                  | Tunjangan             | 496  | Baik        |
|                                  | Fasilitas             | 484  | Baik        |
| Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> ) | Kebutuhan Fisik       | 336  | Cukup       |
|                                  | Kebutuhan Rasa Aman   | 346  | Cukup       |
|                                  | Kebutuhan Sosial      | 343  | Cukup       |
|                                  | Kebutuhan Penghargaan | 341  | Cukup       |
| Disiplin Kerja (Y <sub>2</sub> ) | Tingkat Kehadiran     | 350  | Baik        |
|                                  | Tata Cara Kerja       | 342  | Cukup       |
|                                  | Ketaatan pada Atasan  | 366  | Baik        |
|                                  | Kesadaran Bekerja     | 341  | Cukup       |
|                                  | Tanggung Jawab        | 349  | Baik        |

Berdasarkan tabel di atas, variabel kompensasi menunjukkan nilai yang relatif tinggi, terutama pada dimensi insentif yang memiliki skor tertinggi, yang mengindikasikan bahwa sistem pemberian insentif telah berjalan dengan sangat baik. Namun demikian, dimensi fasilitas memiliki skor yang paling rendah dibandingkan dimensi lainnya, yang menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial masih perlu ditingkatkan.

Pada variabel motivasi kerja, seluruh dimensi berada pada kategori cukup, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan belum optimal. Dimensi kebutuhan rasa aman dan penghargaan menunjukkan nilai yang relatif rendah, yang mencerminkan kurangnya jaminan kerja dan apresiasi terhadap karyawan.

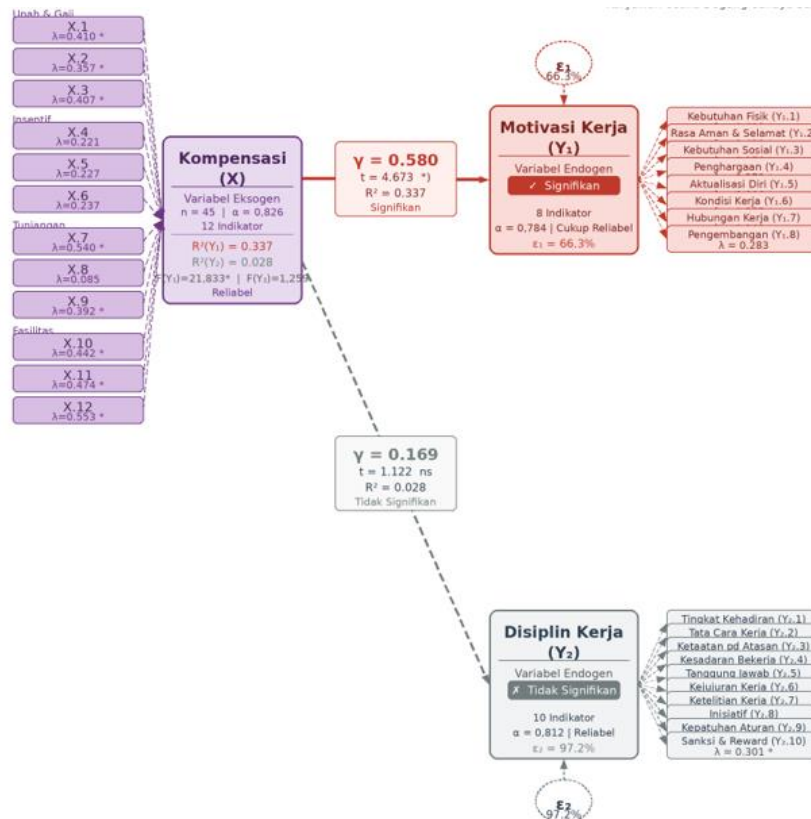
Sementara itu, pada variabel disiplin kerja, dimensi ketaatan pada atasan memiliki nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung patuh terhadap instruksi atasan. Namun, dimensi tata cara kerja dan kesadaran bekerja masih berada

pada kategori cukup, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat kekurangan dalam kepatuhan terhadap prosedur kerja serta inisiatif karyawan dalam bekerja.

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Temuan ini menguatkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan.

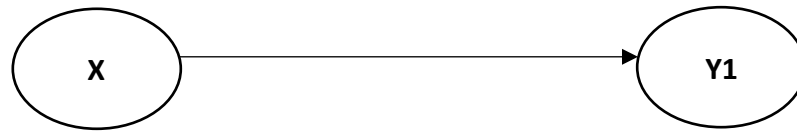
Secara lebih lanjut, meskipun kompensasi secara umum berada pada kategori baik, masih terdapat kelemahan pada dimensi fasilitas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi non-finansial belum sepenuhnya terpenuhi dan berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

**Gambar 1. Model Struktural Pengaruh Variabel Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (Y<sub>2</sub>)**



Sumber : Hasil Analisis SEM Data Penelitian, 2026

**Gambar 2. Model Struktural Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja  
(Koefisien pengaruh sebesar 88,3%)**



### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan semangat kerja serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep motivasi kerja yang menyatakan bahwa kebutuhan individu, baik kebutuhan fisik, rasa aman, maupun penghargaan, dapat dipenuhi melalui sistem kompensasi yang baik. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) juga menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan, termasuk rasa aman dan penghargaan, menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi kerja.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik mampu mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku.

Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai cenderung memiliki kesadaran kerja yang lebih baik. Hal ini tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dapat menurunkan tingkat disiplin kerja, yang ditunjukkan melalui keterlambatan kehadiran dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Rivai (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, sistem kompensasi dapat berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja dalam organisasi.

### **3. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan sistem kompensasi menjadi hal yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi diberikan secara adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan.

Selain itu, penyediaan fasilitas pendukung seperti jaminan sosial dan lingkungan kerja yang aman juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Dengan pengelolaan kompensasi yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Meskipun kompensasi terbukti berpengaruh signifikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja masih berada pada kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar kompensasi yang turut memengaruhi motivasi kerja, seperti lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan diri. Kompensasi bukan satu-satunya faktor penentu, melainkan bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang harus terintegrasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kompensasi secara strategis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada Usaha Dagang Cahaya Santosa di Kota Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

Kompensasi yang mencakup aspek finansial maupun non-finansial terbukti berperan dalam memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan fisik, rasa aman, maupun penghargaan. Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong peningkatan motivasi kerja, yang pada akhirnya berimplikasi pada meningkatnya disiplin kerja karyawan.

Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak proporsional dan tidak merata dapat menurunkan motivasi serta berdampak pada rendahnya disiplin kerja, yang ditunjukkan melalui keterlambatan kehadiran, peningkatan absensi, serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja karyawan, namun tetap perlu didukung oleh faktor organisasi lainnya.

## **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurzakiah, & Febrian. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Rizky, M. (2022). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 112–120.
- Sabilarrasyad. (2022). Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing organisasi di era globalisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 23–34.
- Zunaidah, Z., Hamdani, M., & Sari, D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 89–98.