

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Muhamad Faozan Afandi¹⁾, Andi Sopandi²⁾, Darmadi³⁾

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen02279@unpam.ac.id¹, dosen02277@unpam.ac.id², dosen02445@unpam.ac.id³

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline and compensation on employee performance at PT. Delta Sukses Pratama, Cikokol Tangerang. A quantitative approach with an associative research method was employed. The population consisted of all 75 employees of PT. Delta Sukses Pratama, and since the population size was relatively small, a saturated sampling technique was applied, resulting in 75 respondents. Data were analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The findings reveal that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, indicating that employees who consistently comply with organizational rules, procedures, and responsibilities tend to demonstrate higher levels of performance. Compensation also exerts a positive and significant influence on employee performance, suggesting that fair and appropriate rewards enhance employee motivation and productivity. Furthermore, work discipline and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, contributing 55.7% to the variance in performance, while the remaining 44.3% is explained by other factors outside the research model. These findings emphasize that employee performance improvement requires not only strong disciplinary practices but also an effective compensation system that recognizes employee contributions.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Sukses Pratama Cikokol Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 75 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan standar kerja mampu mendorong peningkatan kinerja. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Secara simultan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,7%, sedangkan 44,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kombinasi penerapan disiplin kerja yang konsisten dan sistem kompensasi yang adil serta sesuai dengan kontribusi karyawan.*

Keywords : *Disiplin Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dan bisnis di Indonesia saat ini menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan efisiensi dan efektivitas kerja di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Amin & Anwar, 2024). Di tengah persaingan pasar yang semakin ketat, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk terus menjaga stabilitas operasional demi mempertahankan produktivitas dan kualitas layanan (Mogi & Maulidi, 2026). Kunci utama dari

keberhasilan ini terletak pada optimalisasi kinerja karyawan, yang dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Purba et al., 2023). Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya berdampak pada pencapaian target jangka pendek perusahaan, melainkan juga menjadi fondasi bagi keberlanjutan strategi organisasi di masa depan (Saeroji & Hanis, 2024). Fenomena penurunan atau ketidakstabilan kinerja ini sering kali dipicu oleh berbagai faktor internal organisasi, seperti pengelolaan hak-hak karyawan dan kepatuhan terhadap regulasi kerja yang berlaku (Listiani & Kamil, 2024).

Salah satu faktor yang diduga kuat memiliki pengaruh krusial dalam membentuk kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Lestari & Afifah, 2021). Disiplin kerja mencerminkan bentuk kesadaran, kesediaan, dan ketaatan seseorang terhadap seluruh peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan (Juliyanti & Jazuli, 2025). Penerapan disiplin yang konsisten bukan sekadar alat kontrol perilaku, melainkan instrumen penting untuk menciptakan ekosistem kerja yang teratur, profesional, dan minim kekeliruan operasional (Rifaldi & Ellesia, 2025). Penegakan disiplin yang baik terbukti mampu menstimulasi tanggung jawab kerja dan mengarahkan perilaku karyawan menuju pencapaian standar kinerja yang diharapkan (Hasanah et al., 2025). Suharti & Suherman (2025) menemukan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan output kerja staf operasional. Sejalan dengan itu, Rofik (2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki korelasi positif yang kuat dalam meminimalkan kelalaian di tempat kerja, yang pada akhirnya mendorong efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga menjadi faktor fundamental yang menentukan optimal atau tidaknya kinerja seorang karyawan (Kertiriasih & Sariyani, 2023). Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan baik bersifat finansial maupun non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Baunsele, 2022). Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif bertindak sebagai stimulus utama yang memicu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaik mereka (Nandafiriska & Marhandri, 2021). Sebaliknya, ketidaksesuaian pemberian kompensasi sering kali menjadi pemicu utama munculnya stres kerja, penurunan loyalitas, dan keengganan untuk berprestasi (Adzkie, 2022). Khairi & Syahrian (2022) menjelaskan bahwa kebijakan kompensasi yang dirancang secara strategis mampu menekan tingkat kejenuhan kerja dan mendorong retensi karyawan. Lebih lanjut, Suci & Dharmawan (2022) menegaskan bahwa pemenuhan hak kompensasi yang layak secara psikologis meningkatkan rasa dihargai pada diri karyawan, yang secara langsung berkorelasi pada peningkatan produktivitas harian mereka.

Dalam praktiknya, kompensasi dan disiplin kerja tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi secara simultan dengan variabel organisasi lainnya seperti lingkungan kerja dan kepuasan

kerja dalam memengaruhi kinerja (Astuti & Damayanti, 2023). Kebijakan kompensasi yang baik sering kali menjadi stimulus yang memperkuat kepatuhan dan kedisiplinan karyawan terhadap aturan perusahaan (Firdaus & Hidayati, 2023). Karyawan yang merasa kebutuhan finansial dan profesionalnya terpenuhi cenderung menunjukkan komitmen moral yang lebih tinggi untuk hadir tepat waktu dan menaati prosedur kerja (Hendra, 2024). Berbagai studi empiris terdahulu melaporkan bahwa integrasi antara sistem penghargaan yang transparan dan pengawasan disiplin yang objektif terbukti menciptakan sinergi terbaik bagi peningkatan capaian kinerja (Fachrurazi, 2023; Rohalita & Astuti, 2026). Ramli et al. (2023) menjelaskan bahwa sinergi dari kedua variabel ini mampu mereduksi hambatan psikologis di tempat kerja. Selain itu, Hasan (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai jembatan penting yang memperkuat dampak positif kompensasi dan disiplin terhadap hasil kerja akhir karyawan. Penemuan ini didukung pula oleh Rochmah & Suhartono (2023) serta Sarifah (2024) yang menyatakan bahwa optimalisasi lingkungan kerja dan pengelolaan kompensasi secara simultan menjadi prasyarat mutlak untuk menghasilkan kinerja yang berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu telah banyak menguji hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam beragam lanskap organisasi (Nada & Bakhtiar, 2024; Permana & Pracoyo, 2023). Namun demikian, sebagian besar literatur tersebut memfokuskan amatan pada sektor kesehatan, instansi pemerintahan, industri manufaktur skala berat, ataupun sektor perbankan konvensional (Pratama & Trimarjono, 2022; Rozi et al., 2025; Tambunan & Widigdo, 2025). Penelitian yang secara spesifik menyoroti interaksi langsung dan simultan dari kompensasi dan disiplin kerja pada korporasi dengan ritme operasional yang tinggi dan padat karya masih memerlukan eksplorasi empiris yang lebih mendalam. Padahal, karakteristik operasional pada perusahaan modern menuntut pemenuhan target harian yang ketat serta adaptasi digital yang cepat, di mana kelalaian disiplin sedikit saja atau ketidakpuasan atas kompensasi dapat langsung menurunkan kualitas pelayanan pelanggan dan merusak ritme kerja tim secara instan.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya terkait formulasi strategi penguatan kapasitas kinerja melalui instrumen regulasi perilaku dan sistem penghargaan. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pihak manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan remunerasi yang berbasis keadilan serta menyusun sistem pembinaan kedisiplinan yang solutif demi mendongkrak produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung maupun simultan di dalam model penelitian yang diajukan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja dan kompensasi diposisikan sebagai variabel bebas (*independent variables*), sedangkan kinerja karyawan ditempatkan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan pada PT. Delta Sukses Pratama Cikokol Tangerang. Berdasarkan teknik sampling jenuh (*sensus*), total responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang karyawan. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat pada peraturan perusahaan, taat dalam berperilaku dalam pekerjaan, taat pada norma atau hukum, serta taat pada peraturan lainnya (Sutrisno, 2017). Variabel kompensasi diukur melalui lima indikator yang meliputi gaji, upah, insentif, asuransi, dan fasilitas kantor (Hasibuan, 2017). Sementara itu, variabel kinerja karyawan dinilai menggunakan lima indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2016).

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi untuk menguji hubungan antarvariabel yang diajukan dalam model penelitian (Sugiyono, 2017). Metode ini dipilih karena mampu memberikan estimasi yang komprehensif mengenai kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data diawali dengan melakukan uji kualitas data melalui pengujian validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson, di mana butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi hitung lebih besar daripada nilai korelasi tabel (Sugiyono, 2017). Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian, di mana suatu konstruk atau indikator dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 (Arikunto, 2015; Ghazali, 2016). Setelah instrumen memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal sebelum dilakukan analisis regresi (Sugiyono, 2017). Tahap akhir penelitian adalah pengujian hipotesis melalui uji signifikansi koefisien untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan, di mana hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahan yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang didasarkan pada tabel 1 bahwa karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (69,3%), sedangkan responden perempuan sebanyak 23 orang (30,7%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–30 tahun sebanyak 27 orang (36,0%), diikuti usia kurang dari 25 tahun sebanyak 24

orang (32,0%), usia di atas 40 tahun sebanyak 14 orang (18,7%), dan usia 30–40 tahun sebanyak 10 orang (13,3%). Dari aspek pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 63 orang (84,0%), sedangkan lulusan S1 sebanyak 12 orang (16,0%). Berdasarkan lama bekerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 1–2 tahun yaitu sebanyak 32 orang (42,7%), diikuti masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 orang (22,7%), kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang (20,0%), dan 3–4 tahun sebanyak 11 orang (14,7%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Delta Sukses Pratama didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, berusia produktif, berpendidikan SMA/SMK, dan memiliki pengalaman kerja antara 1–2 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	69,3
	Perempuan	23	30,7
	Total	75	100
Usia	< 25 Tahun	24	32
	25–30 Tahun	27	36
	30–40 Tahun	10	13,3
	> 40 Tahun	14	18,7
	Total	75	100
Pendidikan	SMA/SMK	63	84
	S1	12	16
	Total	75	100
Lama Bekerja	< 1 Tahun	15	20
	1–2 Tahun	32	42,7
	3–4 Tahun	11	14,7
	> 5 Tahun	17	22,7
	Total	75	100

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	r hitung X1	r hitung X2	r hitung Y	r tabel	Keputusan
P1	0,655	0,630	0,814	0,227	Valid
P2	0,658	0,740	0,848	0,227	Valid
P3	0,678	0,797	0,816	0,227	Valid
P4	0,757	0,825	0,842	0,227	Valid
P5	0,770	0,848	0,793	0,227	Valid
P6	0,765	0,847	0,808	0,227	Valid
P7	0,783	0,872	0,743	0,227	Valid
P8	0,800	0,845	0,846	0,227	Valid
P9	0,818	0,827	0,798	0,227	Valid
P10	0,812	0,846	0,863	0,227	Valid
P11	0,848	0,884	0,864	0,227	Valid
P12	0,838	0,882	0,860	0,227	Valid
P13	0,834	0,873	0,882	0,227	Valid
P14	0,83	0,852	0,772	0,227	Valid
P15	0,850	0,854	0,874	0,227	Valid
P16	0,819	0,813	0,855	0,227	Valid

Butir	r hitung X1	r hitung X2	r hitung Y	r tabel	Keputusan
P17	0,806	0,846	0,902	0,227	Valid
P18	0,837	0,838	0,890	0,227	Valid
P19	0,828	0,839	0,862	0,227	Valid
P20	0,833	0,773	0,904	0,227	Valid
P21	0,759	0,695	0,627	0,227	Valid
P22	0,765	0,769	0,657	0,227	Valid
P23	0,774	0,712	0,696	0,227	Valid
P24	0,806	0,726	0,871	0,227	Valid
P25	0,816	0,734	0,774	0,227	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,227), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,975	Sangat Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,977	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,978	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Disiplin Kerja sebesar 0,975, Kompensasi sebesar 0,977, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,978. Ketiga nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,00 sehingga seluruh variabel termasuk dalam kategori sangat reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	10,12935645
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,082
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,095 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,666	1,502
Kompensasi	0,666	1,502

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,666 dan VIF sebesar 1,502. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,671	2,891		0,578	0,565
Disiplin Kerja	0,045	0,032	0,194	1,394	0,168
Kompensasi	0,022	0,033	0,092	0,659	0,512

a. Dependent Variable: AbsRes

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,168 dan variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,512. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57,290	4,809		11,913	0,000
Disiplin Kerja	0,252	0,054	0,453	4,714	0,000
Kompensasi	0,222	0,055	0,386	4,019	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 57,290 + 0,252X_1 + 0,222X_2$. Nilai konstanta sebesar 57,290 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 57,290. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,252 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja, dengan asumsi variabel Kompensasi tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,252. Sementara itu, koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,222 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi, dengan

asumsi variabel Disiplin Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,222. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja dan kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	0,557	0,545	10,269

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,746, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori kuat. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,557 menunjukkan bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57,290	4,809		11,913	0,000
Disiplin Kerja	0,252	0,054	0,453	4,714	0,000
Kompensasi	0,222	0,055	0,386	4,019	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,714 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,019 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9545,981	2	4772,990	45,261	,000 ^b
Residual	7592,686	72	105,454		
Total	17138,667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 45,261 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan

Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sukses Pratama. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,714 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja merupakan bentuk kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan, standar operasional, serta tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, meminimalkan kesalahan kerja, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan sikap profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Afifah (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Rofik (2022), Khairi dan Syahrin (2022), Hasanah et al. (2025), Rifaldi dan Ellesia (2025), serta Juliyanti dan Jazuli (2025) yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor yang harus terus diperhatikan oleh manajemen PT. Delta Sukses Pratama guna menciptakan kinerja yang optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sukses Pratama. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,019 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan menimbulkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja

lebih produktif dalam mencapai target organisasi. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan baik dalam bentuk uang maupun fasilitas lain sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga menjadi sarana perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yeremia dan Nuridin (2022), Suci dan Dharmawan (2022), Indirasari dan Sukapti (2023), Kertiriasih dan Sariani (2023), serta Listiani dan Kamil (2024) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Putri dan Fadili (2024), Saeroji dan Hanis (2024), Nada dan Bakhtiar (2024), Mogi dan Maulidi (2026), serta Rohalita dan Astuti (2026). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu memberikan penghargaan yang proporsional terhadap kontribusi karyawan agar kinerja yang dihasilkan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sukses Pratama. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 45,261 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,557 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil kombinasi antara penerapan disiplin kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai. Karyawan yang disiplin akan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, sedangkan kompensasi yang memadai akan meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zaini (2021), Pratama dan Trimarjono (2022), Purba et al. (2023), Ramli et al. (2023), Siswandi dan Elisabeth (2023), Fachrurazi (2023), Firdaus dan Hidayati (2023), Adha dan Kasmari (2024), Amin dan Anwar (2024), Hasan (2024), Saeroji dan Hanis (2025), Rozi et al. (2025), serta Tambunan dan Widigdo (2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, PT. Delta Sukses Pratama perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja sekaligus

mengembangkan sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja agar mampu meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sukses Pratama, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Demikian pula, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 55,7%, sehingga kedua faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian, PT. Delta Sukses Pratama disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, penegakan aturan yang adil, serta pembinaan yang berkelanjutan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan mengembangkan sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja, prestasi, dan kontribusi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, F. A., & Kasmari, K. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(2). <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1895>
- Adzkia, S. P. (2022). Pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589>
- Amin, B., & Anwar, S. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Arjasa. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(1). <https://doi.org/10.24929/feb.v14i1.3346>
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Astuti, V., & Damayanti, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap

- kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(3). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3.780>
- Baunsele, P. V. (2022). Pengaruh kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang. *Bisman - Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.32511/bisman.v7i1.940>
- Fachrurazi, F. (2023). Pengaruh kompensasi, prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ony Sarmani. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2). <https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3161>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2). <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, J. (2024). *Pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abidin Palmita Bross Medan* [Posted content]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31227/osf.io/5sdz6>
- Hasanah, N., Herawaty, A. S., & Ariani, G. M. G. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Inti Solusindo Banjarbaru. *KINDAI*, 21(1). <https://doi.org/10.35972/kindai.v21i1.2173>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hendra, M. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kepulauan Mentawai* [Posted content]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tzqhb>
- Indirasari, I., & Sukapti, S. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Ufuk Semesta. *Jurnal Arastirma*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28260>
- Juliyanti, L., & Jazuli, M. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.70285/j01pbr30>
- Kertiriasih, N. N. R., & Sariani, N. L. P. (2023). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *JURNAL SeMaRaK*, 6(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v6i2.32270>
- Khairi, R. H., & Syahrin, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3). <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1558>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 3(1). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>

- Listiani, I., & Kamil, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3144>
- Listiani, I., & Kamil, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3144>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mogi, A., & Maulidi, A. R. (2026). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pacific Removindo di Jakarta. *Jurnal Menara*, 3(1). <https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.62>
- Nada, Y., & Bakhtiar, M. R. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bening*, 11(2). <https://doi.org/10.33373/bening.v11i2.6575>
- Nandafiriska, I., & Marhandri, D. (2021). Pengaruh kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(2). <https://doi.org/10.69989/m30e0j73>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(2). <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i2.475>
- Pratama, Z. I., & Trimarjono, A. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Tam Cargo Cabang Surabaya). *PRAGMATIS*, 3(1). <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v3i1.2477>
- Purba, S. T., Supriadi, S., & Syafrizal, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6778>
- Putri, A. N., & Fadili, D. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta. *Movere Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.403>
- Ramli, R., Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2). <https://doi.org/10.62861/jimat.v1i2.829>
- Rifaldi, M., & Ellesia, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pharma Sejahtera Jakarta Selatan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.70285/yc3jan68>
- Rifky, O., & Izzuddin, B. A. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Shelter. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1). <https://doi.org/10.33005/jbi.v12i1.2601>
- Rochmah, A. N., & Suhartono, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(4). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i4.864>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1). <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>

- Rohalita, A., & Astuti, W. (2026). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PE Plus Indonesia. *Jurnal Menara*, 3(1). <https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.81>
- Rozi, A., Marnas, M., & Evrina, E. (2025). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry. *ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research*, 9(1). <https://doi.org/10.30631/8yzvk514>
- Saeroji, A., & Hanis, U. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.70285/jshtem05>
- Saeroji, A., & Hanis, U. (2025). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prosmatama Area Larangan Tangerang. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.70285/njr2rc84>
- Sarifah, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PT Jayamandiri Gemasejati Bogor. *Economic Reviews Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.373>
- Siswandi, A. A., & Elisabeth, D. R. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(1). <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i1.25>
- Suci, S. A., & Dharmawan, D. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 23(3). <https://doi.org/10.35137/jei.v23i3.819>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharti, S., & Suherman, H. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan call center PT Visionet Data Internasional. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.70285/m9fp3409>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(5). <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Tambunan, Y. P., & Widigdo, A. M. N. (2025). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.36080/jem.v14i1.3187>
- Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.669>
- Zaini, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1). <https://doi.org/10.52333/destek.v9i1.702>