



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri Harjamukti Depok

Lutifa Maisya^a

^aProgram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

maisyalutifa28@gmail.com

Info Artikel

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Kompensasi
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance, the effect of compensation on employee performance, and the simultaneous effect of work discipline and compensation on employee performance at PT. Kresna Jagannatha Mandiri Harjamukti Depok. The population in this study consisted of all employees of PT. Kresna Jagannatha Mandiri, totaling 32 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was selected as the research sample. Data collection was conducted in 2026. This study employed a quantitative research method using primary data sources. Data were collected through observation, interviews, and questionnaire distribution to respondents. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test using SPSS version 26. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Compensation also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.013 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.989 indicates that work discipline and compensation are able to explain 98.9% of employee performance, while the remaining 1.1% is influenced by other variables not examined in this study.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri Harjamukti Depok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kresna Jagannatha Mandiri yang berjumlah 32 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan pada tahun 2026. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,989 menunjukkan

bahwa disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 98,9%, sedangkan sisanya 1,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan terlibat secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan operasional dan pencapaian target organisasi. Perencanaan yang efektif perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian utama perusahaan karena kinerja yang baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi serta memberikan manfaat bagi perusahaan dan masyarakat. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada upaya menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara optimal (Sapu et al., 2023).

Kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan tanggung jawab karyawan dalam mematuhi aturan serta melaksanakan tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan tanggung jawab, serta mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi karena berhubungan dengan tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Adinda et al., 2023).

Permasalahan disiplin kerja juga menjadi perhatian pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri, khususnya pada karyawan Head Office. Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan, masih ditemukan kondisi kehadiran yang mengalami perubahan pada beberapa periode, termasuk pada bulan Juli, Oktober, dan Desember. Selain itu, masih terdapat absensi tanpa keterangan (alfa), keterlambatan, serta ketidakhadiran karena sakit. Meskipun jumlah kasus tersebut tidak selalu tinggi, kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan dan pengelolaan kehadiran karyawan masih perlu diperhatikan. Kehadiran dan ketepatan waktu merupakan bagian penting dari kedisiplinan karena dapat berkaitan dengan kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target perusahaan.

Selain disiplin kerja, kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan pelaksanaan tugasnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan sekaligus mendorong motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri, struktur kompensasi karyawan Head Office terdiri atas beberapa bagian, yaitu Top Management, HRD & GA, Operasional, Finance, dan Office Boy. Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat perbedaan kompensasi antarkaryawan sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diemban. Perbedaan beban kerja, tunjangan, dan bonus juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan dan penghargaan yang diterima dalam organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya menunjukkan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti pengetahuan, kemampuan, kompetensi, dan motivasi, maupun faktor eksternal, seperti kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja. Dalam konteks PT. Kresna Jagannatha Mandiri, hasil laporan Key Performance Indicator (KPI) karyawan Head Office periode Juli–Desember 2025 menunjukkan bahwa kinerja 32 karyawan berada pada kisaran nilai 91–92, sedangkan target perusahaan ditetapkan sebesar 80. Nilai KPI tertinggi tercatat pada Desember sebesar 92 dan nilai terendah pada Oktober sebesar 91. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian, pencapaian kinerja tersebut tetap perlu dikaji karena kinerja merupakan hasil dari berbagai faktor yang dapat berubah sesuai dengan kondisi disiplin kerja dan kompensasi yang diterima karyawan.

Hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan juga telah menjadi perhatian dalam penelitian sebelumnya. Penelitian Rahmadani, Ilham, Munawir, dan Masruhi (2023) yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”* menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya. Hasil tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kedisiplinan karyawan dengan pencapaian kinerja. Sementara itu, penelitian Laksmana dan Aldy (2024) berjudul *“Pengaruh Kompensasi*

dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gana Sakti Indonesia” menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja masih memberikan temuan yang berbeda pada konteks organisasi yang berbeda.

Perbedaan temuan tersebut menjadi dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri Cibubur Harjamukti. Penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai sejauh mana disiplin kerja dan kompensasi berhubungan dengan kinerja karyawan, khususnya pada karyawan Head Office. Selain itu, kondisi absensi, struktur kompensasi, dan pencapaian KPI yang terdapat pada perusahaan memberikan konteks empiris yang relevan untuk menguji hubungan antarvariabel tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri Cibubur Harjamukti.”

2. METODE

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data empiris dan pengujian hipotesis (Mustofa et al., 2024). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2023; Subhaktiyasa, 2024).

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Head Office PT. Kresna Jagannatha Mandiri yang berjumlah 32 orang. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian untuk memperoleh kesimpulan (Subhaktiyasa, 2024). Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Dengan demikian, sampel penelitian terdiri atas 32 karyawan Head Office PT. Kresna Jagannatha Mandiri.

2.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel penelitian sehingga dapat diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2016 dalam Ari, 2022).

2.3.1. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan kondisi yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban karyawan dalam melaksanakan tugas dan ketentuan perusahaan (Hasibuan, 2016 dalam Husein, Basem, & Zamhir, 2025). Pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada tiga dimensi, yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan, yang terdiri atas delapan indikator (Prasetyo et al., 2025).

2.3.2. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan (Caruth & Handlogten dalam Septiani et al., 2024). Variabel kompensasi diukur melalui dimensi penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan perusahaan, organisasi buruh, produktivitas kerja, dan posisi jabatan dengan delapan indikator (Alimudin, 2010 dalam Septiani et al., 2024).

2.3.3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan rencana dan pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2017 dalam Melatina et al., 2021). Kinerja

karyawan dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif, yang terdiri atas sembilan indikator (Mangkunegara, 2017 dalam Fitria, 2024).

Seluruh indikator penelitian diukur menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari skor 1 sampai dengan skor 5. Operasionalisasi masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1–3.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan secara langsung pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri selama Maret 2026 untuk memperoleh informasi mengenai kondisi disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2023). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari seluruh 32 karyawan Head Office PT. Kresna Jagannatha Mandiri. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Penggunaan kuesioner memungkinkan data persepsi responden dikumpulkan secara sistematis dan diukur secara kuantitatif (Iba, 2023; Mustofa et al., 2024). Selain itu, studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber literatur yang relevan sebagai landasan teoritis penelitian (Sugiyono, 2023). Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengolah dan menganalisis data yang telah diperoleh dari responden untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics* versi 25. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji parsial (t), uji simultan (F), uji koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda (Syafriada, 2022; Sugiyono, 2023).

2.5.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian (Syafriada, 2022; Sugiyono, 2023). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Syafriada, 2022).

2.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan secara tepat. Pengujian meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau residual berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Marnilin et al., 2023). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual antar-pengamatan. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yang dapat dilihat melalui pola *scatterplot* maupun nilai signifikansi; apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sedangkan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas (Sudariana et al., n.d.). Selanjutnya, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan nilai VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas (Najiha et al., 2025).

2.5.3. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Sutandi & Barokah, 2021). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2.5.4. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Sudariana et al., n.d.). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai Sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2.5.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin besar dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan yang lebih terbatas (Sutandi & Barokah, 2021). Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.

2.5.6. Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen serta mengestimasi perubahan variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen (Syafri, 2022). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; a = konstanta; b_1 dan b_2 = koefisien regresi; X_1 = Disiplin Kerja; X_2 = Kompensasi; dan e = error atau tingkat kesalahan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 32 karyawan Head Office PT. Kresna Jagannatha Mandiri. Data diperoleh melalui kuesioner dan selanjutnya diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.1. Deskripsi Data

3.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	62,5
	Perempuan	12	37,5
Usia	20–30 tahun	26	81,3
	30–50 tahun	6	18,8
Pendidikan	SMA/SMK	15	46,9
	D3	4	12,5
	S1	12	37,5
	S2	1	3,1
Total		32	100

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (62,5%), berusia 20–30 tahun sebanyak 26 orang (81,3%), dan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 15 orang (46,9%).

3.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk menggambarkan kecenderungan penilaian karyawan terhadap disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner dengan skala Likert, distribusi jawaban secara umum menunjukkan kecenderungan positif pada ketiga variabel.

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden

Variabel	Jumlah Item	Jawaban Dominan	Persentase Tertinggi (%)
Disiplin Kerja (X1)	8	Sangat Setuju	78,1
Kompensasi (X2)	8	Sangat Setuju	75,0
Kinerja Karyawan (Y)	9	Sangat Setuju	78,1

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, jawaban responden pada ketiga variabel didominasi oleh kategori Sangat Setuju. Pada variabel disiplin kerja, persentase tertinggi mencapai 78,1%; pada variabel kompensasi sebesar 75,0%; sedangkan pada variabel kinerja karyawan sebesar 78,1%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

3.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 25 terhadap 32 responden.

3.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel. Item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, diperoleh derajat kebebasan (df) = $32 - 2 = 30$ dan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,349.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	8	0,550–0,750	0,349	Valid
Kompensasi (X2)	8	0,488–0,702	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,528–0,714	0,349	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} masing-masing variabel lebih besar daripada r_{tabel} sebesar 0,349. Dengan demikian, seluruh 25 item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,787	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja sebesar 0,787, kompensasi sebesar 0,731, dan kinerja karyawan sebesar 0,798. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis dan layak digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Hasil	Kriteria	Keterangan
Normalitas	Shapiro-Wilk (Sig.)	0,108	$> 0,05$	Normal
Multikolinearitas	Tolerance	0,274	$> 0,10$	Tidak terjadi multikolinearitas

	VIF	3,647	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot	Titik menyebar acak	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,108 > 0,05$. Dengan demikian, residual berdistribusi normal. Hasil tersebut juga didukung oleh grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal.

Pada uji multikolinearitas, variabel disiplin kerja dan kompensasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,274 dan VIF sebesar 3,647. Nilai tersebut memenuhi kriteria $\text{Tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, tidak mengalami multikolinearitas, dan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

3.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan menggunakan uji t , uji F , koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda. Dasar pengambilan keputusan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05).

3.4.1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	Koefisien B	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,968	0,909	24,369	0,000	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,120	0,099	2,662	0,013	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,968. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,120.

3.4.2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja dan Kompensasi → Kinerja Karyawan	129,732	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 129,732 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,994	0,989	0,988	0,35248

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai *R Square* sebesar 0,989 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 98,9%, sedangkan 1,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel secara parsial, diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 0,976 untuk disiplin kerja dan 0,443 untuk kompensasi. Berdasarkan kuadrat korelasi parsial, kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 95,26% ($0,976^2 \times 100\%$), sedangkan kontribusi kompensasi sebesar 19,62% ($0,443^2 \times 100\%$).

3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial (Fauzi Amin et al., 2024). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	1,546	0,868	–	1,782	0,085
Disiplin Kerja (X1)	0,968	0,040	0,909	24,369	0,000
Kompensasi (X2)	0,120	0,045	0,099	2,662	0,013

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Persamaan regresi:

$$Y = 1,546 + 0,968X_1 + 0,120X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,546 berarti apabila Disiplin Kerja dan Kompensasi dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 1,546. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,968 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,968 satuan dengan asumsi Kompensasi tetap. Sementara itu, koefisien Kompensasi sebesar 0,120 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,120 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja tetap.

Nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan Kompensasi sebesar $0,013 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.6. Pembahasan

3.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 24,369. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri, sehingga hipotesis pertama (Ha1) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Disiplin yang baik mendorong karyawan bekerja secara lebih teratur, efektif, dan efisien sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adinda et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6.2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel Kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,662 > t tabel sebesar 2,045 dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri, sehingga hipotesis kedua (Ha2) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kontribusi karyawan dapat mendorong motivasi serta semangat kerja sehingga karyawan terdorong untuk melaksanakan tugas secara

lebih optimal dan produktif. Dengan demikian, semakin baik dan layak kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin besar dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Melatina et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 129,732. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri. Dengan demikian, hipotesis ketiga (Ha3) diterima.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,968 dan koefisien Kompensasi sebesar 0,120, yang keduanya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Disiplin kerja yang tercermin melalui ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap peraturan dapat mendukung karyawan dalam bekerja secara efektif dan produktif. Sementara itu, kompensasi yang sesuai dengan kontribusi kerja dapat mendorong motivasi dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi parsial, Disiplin Kerja memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0,976, sehingga kontribusi parsialnya sebesar 95,26%. Sementara itu, Kompensasi memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0,443 dengan kontribusi parsial sebesar 19,62%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi parsial yang lebih besar dibandingkan Kompensasi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan pada model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyo et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kresna Jagannatha Mandiri, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 24,369 > t tabel sebesar 2,045 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 95,26%. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,662 > t tabel sebesar 2,045 dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, serta memiliki kontribusi parsial sebesar 19,62%. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 129,732 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan kontribusi parsialnya, Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan Kompensasi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan pada model penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- [2] Ari, Y. N. (2022). Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia. *JEBI: Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 17(1), 29–44.
- [3] Fauzi Amin, M. R., Fitriani, R., Momon, A., Nasution, B. A., & Martin, R. (2024). Analisis kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi linear berganda di PT. EFG. *Industri Inovatif: Jurnal Teknik Industri*, 14(2), 261–267. <https://doi.org/10.36040/industri.v14i2.11513>
- [4] Fitria, A. S. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4). <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- [5] Husein, H., Basem Zamhir, & R. S. A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Skill, motivasi, dan disiplin kerja*.
- [6] Iba, Z. (2023). *Metode penelitian* (P. Mahir, Ed.).
- [7] Laksmiana, H., & Aldy, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gana Sakti Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 200–209. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1219>
- [8] Marnilin, F., Mutmainah, I., & Yulia, I. A. (2023). Pengaruh perceived value terhadap kepuasan implementasi program MBKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.936>

- [9] Melatina, A., Robi, A., & Yoyo, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kabupaten Kuningan pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(2), 266–274.
- [10] Mustofa, N. H., Efendi, M., Eriyanti, R. W., & Huda, A. M. (2024). Memahami esensi metode penelitian kuantitatif. *TSAQOFAH*, 4(5), 3745–3755.
- [11] Najiha, A., Fathan, M. A., Alavi, A., Chaikal, F., & Basompe, G. C. (2025). Analisis regresi linear berganda pada pengaruh pemahaman etika profesional dan penguasaan konsep keahlian terhadap kesiapan dunia kerja. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 5(3), 2365–2376. <https://doi.org/10.54082/jupin.2365>
- [12] Prasetyo, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(4), 355–361. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179>
- [13] Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- [14] Sapu, G. R., Foe, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah (JHESM)*, 1(3), 144–158. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- [15] Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Puad, M., Baqi, A., Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen kompensasi* (K. Rizal Muhamad, Ed.).
- [16] Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- [17] Sudariana, N., Program, D., Manajemen, S., & Putra, U. N. (n.d.). *Analisis statistik regresi linier berganda*.
- [18] Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- [19] Sutandi, S., & Barokah, S. I. (2021). Pengaruh non performing loan (NPL) dan return on asset (ROA) terhadap return saham pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017–2019. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 96–114.
- [20] Syafrida, S. H. (2022). *Metodologi penelitian* (K. Try, Ed.).