

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Performa Karyawan Pada PT. Global Bintang Timur Express di Wilayah Tebet Jakarta

Ria Mutiara¹, Miftahul Khaer Alfuadi^{2*}, Farika Meiliani Putri³, Mardini⁴, Nadia Pebriyanti Manalu⁵, Fransisca Angelina Samosir⁶, Shafira Salsabilla⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

*E-Mail Korespondensi: miftahul Khaeralfuadi@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 09-09-2025

Revision: 05-01-2026

Published: 30-01-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v3i3.240

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak kompensasi dan disiplin kerja terhadap performa karyawan di PT Global Bintang Timur Express di Tebet, Jakarta Selatan. Masalah yang timbul meliputi keterlambatan pembayaran gaji, insentif yang tidak konsisten, dan pelanggaran disiplin seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada 62 karyawan yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 3. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa kerja (T-statistic 6.375; nilai p 0,000), dan disiplin kerja juga memiliki dampak signifikan (T-statistic 4,036; nilai p 0,000). Nilai R² sebesar 0,685 menunjukkan bahwa kedua variabel ini menjelaskan 68,5% variasi dalam performa. Hal ini menyoroti pentingnya kompensasi yang tepat dan disiplin kerja yang konsisten dalam meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Disiplin; performa; Kompensasi, PLS-SEM

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the impact of compensation and work discipline on employee performance at PT Global Bintang Timur Express in Tebet, South Jakarta. The problems that arise include late salary payments, inconsistent incentives, and disciplinary violations such as tardiness and non-compliance with tasks. This study uses a quantitative approach with a focus on 62 employees selected using the Slovin formula. The data were analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method through the SmartPLS 3 application. The results show that compensation has a positive and significant impact on work performance (T-statistic 6.375; p-value 0.000), and work discipline also has a significant impact (T-statistic 4.036; p-value 0.000). The R² value of 0.685 indicates that these two variables explain 68.5% of the variation in performance. This highlights the importance of appropriate compensation and consistent work discipline in increasing productivity.

Acknowledgment

Key word: Compensation; Discipline; Employee Performance

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan, termasuk sektor jasa pengiriman, sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang menjalankan aktivitas operasional sehari-hari. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan agar proses kerja dapat berjalan efektif dan sesuai target untuk mendukung tujuan perusahaan. Ketika kebutuhan kerja tidak didukung dengan kemampuan yang memadai, karyawan cenderung bekerja kurang optimal dan sulit memenuhi standar yang ditetapkan. Performa setiap karyawan mencerminkan sejauh mana mereka mampu memenuhi prosedur dan target kerja yang telah disusun oleh perusahaan. Tata kerja yang tertata dengan baik menjadi faktor pendukung kelancaran proses pengiriman dan pencapaian target operasional, namun pada kenyataannya, banyak bisnis, termasuk PT Global Bintang Timur Express, menghadapi kekurangan tenaga kerja. Pengamatan menunjukkan keterbatasan dalam kecepatan pengiriman, ketepatan dalam proses kerja, dan konsistensi performa.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa penurunan produktivitas banyak berkaitan dengan aspek kompensasi serta pola kedisiplinan karyawan. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa sistem pembayaran dan pemberian insentif belum sepenuhnya berjalan tepat waktu, sehingga menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Di sisi lain, pelanggaran disiplin seperti keterlambatan, absensi tanpa alasan, dan ketidakpatuhan terhadap deskripsi pekerjaan cenderung menghambat operasional bisnis. Data internal perusahaan memperlihatkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang berada pada kategori penilaian performa rendah, sehingga memerlukan perhatian lebih dalam pengelolaan SDM. Permasalahan terkait perhitungan insentif dan kurangnya pemantauan terhadap penerapan aturan kerja turut memperburuk situasi produktivitas. Berdasarkan masalah yang disebutkan di atas, penelitian ini berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Performa Karyawan di PT Global Bintang Timur Express di Wilayah Tebet Jakarta.”

Tabel 1. Kriteria Untuk Menentukan Nilai Kinerja Karyawan

Kriteria	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	80-90	Baik
C	70-79	Cukup
D	61-69	Kurang
E	<60	Buruk

Sumber: PT Global Bintang Timur Express DC Tebet-JKT25, (2023)

Tabel 2. Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Global Bintang Global Express Periode 2023 DC Tebet-JKT25

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria				
		A	B	C	D	E
2023	73	40	20	13		

Sumber: PT Global Bintang Timur Express DC Tebet-JKT25, (2023)

Dari tabel data diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan berjumlah 13 karyawan yang mendapatkan kategori C (Cukup). Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan apabila dibiarkan terus menerus akan mendapat dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang layak dan meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan. Dengan meningkatkannya kompensasi dan disiplin kerja tersebut, maka dengan ini karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Kompensasi yang diberikan PT. Global Bintang Timur Express yang dirasakan oleh karyawan kurang maksimal seperti pemberian insentif dan gaji yang diberikan tidak tepat waktu yang seharusnya pemberian gaji yang ditentukan pada tanggal 20 akan tetapi perusahaan memberikan gaji melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Target per-item yang ditetapkan oleh perusahaan dalam sebulan yaitu, 2400 item dengan upah per-item nya sebesar 1200, dan nominal insentif yang diterima oleh karyawan dalam sebulan sebesar 2.880.000. Akan tetapi beberapa karyawan yang telah mencapai target akan tetapi gaji yang diterima tidak sesuai dengan perhitungan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan kepada karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan untuk melakukan peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja pada PT. Global Bintang Timur Express di wilayah Tebet Jakarta Selatan masih terbilang kurang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor masalah pekerjaan seperti absensi dan tidak menaati peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut wawancara pada karyawan di perusahaan tersebut, kondisi kerja yang bisa terbilang monoton terutama disaat harbolnas (Hari Belanja Online Nasional) kondisi paket yang melebihi kapasitas dengan rutinitas kerja yang sama dan waktu yang lama. Sehingga masih banyak karyawan yang tidak peduli dengan absensi dan peraturan perusahaan seperti datang terlambat tanpa memberi alasan tertentu, job desc hanya dikerjakan beberapa karyawan, lupa untuk mengisi absensi, bahkan tidak hadir kerja tanpa memberi keterangan yang valid. Selain itu karyawan yang seharusnya libur harus masuk kerja karena tuntutan banyaknya paket yang tidak bisa ditangani oleh karyawan yang lainnya. Kemudian job desc merupakan hal yang wajib untuk berjalannya operasional kerja, tetapi dikerjakan secara bergilir namun hanya orang yang mau menyelesaikannya dan bagi karyawan yang lain enggan melakukannya, pada bagian ini atasan tidak tegas dan berlaku adil karena peraturan ini hanya berlaku pada karyawan yang taat kerja saja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan karena penelitian ini membutuhkan data numerik sebagai dasar untuk melihat pola keterkaitan antarvariabel. Metode asosiatif digunakan agar pengaruh pemberian insentif dan tingkat ketepatan waktu kerja terhadap hasil kerja karyawan dapat dianalisis secara lebih terarah di PT Global Bintang Timur Express. Penelitian ini dilakukan di PT Global Bintang Timur Express yang berlokasi di kawasan Tebet (DC Tebet–JKT25), Jakarta Selatan. Proses pengumpulan data berlangsung selama beberapa bulan, dimulai pada akhir Maret hingga memasuki pertengahan Juli 2023. Pemilihan lokasi dilakukan berdasarkan temuan awal mengenai adanya dinamika performa karyawan yang menarik untuk diteliti lebih dalam. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan operasional PT Global Bintang Timur Express di Tebet, sebanyak 62 orang. Karena populasi tidak melebihi dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.

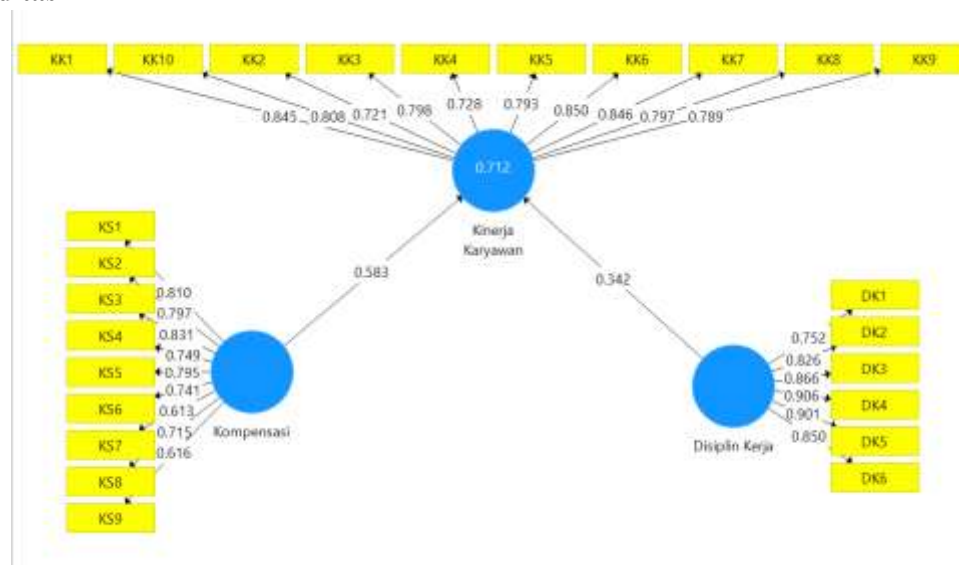
Hipotesis

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap performa.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap performa.

HASIL

Uji Validitas



Gambar 1. Hasil penghitungan Uji Validitas

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Dari hasil analisis yang terlihat dari gambar 1 menunjukkan bahwa sebanyak 25 item dari keseluruhan variabel, dan sebanyak 2 item yang memiliki nilai $< 0,7$. Dari gambar diatas nilai path coefficients kompensasi kepada kinerja karyawan 0,583 dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan 0,342 arah hubungan tersebut mempunyai hasil positif karena >1 . Untuk melihat jelas nilai outer loading, dari masing-masing variabel akan di tampilkan dalam bentuk tabel dibawah ini.

Tabel 3. Nilai Outer Loading Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	Kode item	Outer loading	Kriteria	Kesimpulan
Kualitas kerja	KK1	0,846	0,7	Valid
	KK2	0,721	0,7	Valid
Kuantitas kerja	KK3	0,798	0,7	Valid
	KK4	0,728	0,7	Valid
	KK5	0,793	0,7	Valid
Tanggung jawab	KK6	0,850	0,7	Valid
	KK7	0,846	0,7	Valid
Kerja sama	KK8	0,797	0,7	Valid
	KK9	0,789	0,7	Valid
Inisiatif	KK10	0,808	0,7	Valid

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua kode item tersebut mempunyai nilai yang outer loadingnya telah memenuhi kriteria karena memiliki nilai lebih dari 0,7, sehingga tidak ada kode item yang dihapus dan dilakukan penghitungan ulang.

Tabel 4. Nilai Outer Loading Variabel Kompensasi (X1)

Dimensi	Kode item	Outer loading	Kriteria	Kesimpulan
Kompensasi langsung	KS1	0,810	0,7	Valid
	KS2	0,797	0,7	Valid
	KS3	0,831	0,7	Valid
Kompensasi tidak langsung	KS4	0,749	0,7	Valid
	KS5	0,795	0,7	Valid
	KS6	0,741	0,7	Valid
	KS7	0,613	0,7	Tidak valid
	KS8	0,715	0,7	Valid
	KS9	0,616	0,7	Tidak valid

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

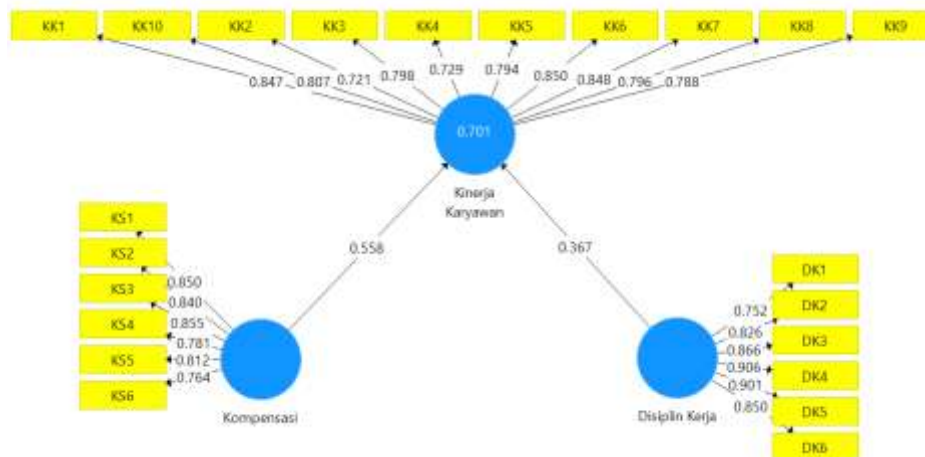
Dari tabel diatas terlihat nilai outer loading variabel kompensasi (X1) masih ada nilai yang dihasilkan $< 0,7$. Maka sama dengan ketentuan awal apabila nilai $< 0,7$ harus dihapus untuk dilakukan penghitungan ulang. Kode item tersebut yaitu hanya dari dimensi kompensasi tidak langsung dengan kode item KS7 dan KS9.

Tabel 5. Nilai *Outer Loading* Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dimensi	Kode item	Outer loading	Kriteria	Kesimpulan
Ketaatan waktu	DK1	0,752	0,7	Valid
	DK2	0,826	0,7	Valid
	DK3	0,866	0,7	Valid
	DK4	0,906	0,7	Valid
Tanggung jawab kerja	DK5	0,901	0,7	Valid
	DK6	0,850	0,7	Valid

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai *outer loading* variabel disiplin kerja (X2) semuanya valid, karena semua kode item ini memiliki nilai diatas 0,7. Maka tidak ada yang harus dihapus dari kode item ini. Hal ini karena semua kode item pada variabel disiplin kerja telah memenuhi kriteria nilainya. Setelah kode item dari variabel yang mempunyai nilai <0,7 dihapus. Berikut ini adalah hasil dari pengujian ulang setelah beberapa indikator dibawah 0,7 dihapus.



Gambar 2. Hasil hitung ulang Uji Validitas

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Setelah beberapa indikator yang dibawah nilai 0,7 dihapus sebanyak 3 kode item. Untuk kode item KK8 harus dihapus karena setelah dilakukan perhitungan ulang pada kode item KK7 dan KK9 yang dihapus, kode item KK8 menjadi tidak valid karena nilainya menjadi <0,7. Sekarang hasil akhir menunjukkan bahwa sisa dari yang dihapus dari semua indikator diatas nilai 0,7. Maka dari itu, semua indikator yang telah dihitung ulang sudah bisa dikatakan valid.

Tabel 6. Nilai *Outer Loading* setelah dihitung ulang

Kode Item	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)
KK1	0,847		
KK2	0,721		
KK3	0,798		
KK4	0,729		
KK5	0,794		
KK6	0,850		
KK7	0,848		
KK8	0,796		
KK9	0,788		
KK10	0,807		
KS1		0,850	
KS2		0,840	
KS3		0,855	
KS4		0,781	
KS5		0,812	
KS6		0,764	
DK1			0,752
DK2			0,826
DK3			0,866
DK4			0,906
DK5			0,901
DK6			0,850

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai > 0,7 sehingga konstruk dari 10 (sepuluh) indikator diatas sudah tidak ada yang tereliminasi karena lebih dari standart yang sudah ditetapkan, maka semua indikator pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Selanjutnya yaitu dari variabel kompensasi (X1) yang juga dengan standart hitung nilai > 0,7 dengan konstruk 6 (enam) indikator, keseluruhan nilai outer loadingnya melebihi batas standart maka indikator tersebut dapat diterima. Selanjutnya variabel yang terakhir adalah disiplin kerja (X2) dengan standart yang sama dan konstruk dari 6 (enam) indikator dapat dilihat pada tabel 4.8 dengan nilai outer loading seluruhnya > 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka semua indikator tersebut dapat diterima.

Validitas dan Realibilitas Konstruk

Hasil dari uji ini dapat dilihat dari AVE (*Average Variance Extracted*). Dengan standart perhitungan nilai harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 7. Uji Validitas - Construct Reability and Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,638
Kompensasi (X1)	0,669
Disiplin Kerja (X2)	0,726

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Dari tabel 7 bisa diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki nilai 0,638, kompensasi memiliki nilai 0,669, dan disiplin kerja memiliki nilai 0,726. Berdasarkan hasil dari AVE diatas bisa disimpulkan bahwa ketiga konstruk variabel laten memiliki validitas yang baik karena memiliki hasil nilai AVE > 0,5.

Validitas Diskriminan

Dalam uji ini kita bisa lihat hasil pengujian dari tabel *Cross Loading* pada smartPLS, ini digunakan untuk menguji validitas diskriminan. Jika suatu indikator mempunyai korelasi yang lebih tinggi dengan variabel laten lainnya daripada dengan variabel latennya sendiri maka kecocokan model harus dipertimbangkan ulang. Dalam penelitian ini dapat kita lihat validitas diskriminannya pada tabel berikut:

Tabel 8. Validitas Diskriminan – Cross Loading

Kode item	Kompensasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
KK1	0.655	0.675	0.847
KK2	0.534	0.429	0.721
KK3	0.798	0.541	0.798
KK4	0.614	0.593	0.729
KK5	0.586	0.493	0.737
KK6	0.658	0.552	0.850
KK7	0.694	0.631	0.848
KK8	0.633	0.669	0.796
KK9	0.642	0.485	0.788
KK10	0.654	0.591	0.807
KS1	0.850	0.539	0.669
KS2	0.840	0.551	0.632
KS3	0.855	0.529	0.695
KS4	0.781	0.451	0.552
KS5	0.812	0.529	0.737
KS6	0.764	0.444	0.535
DK1	0.507	0.752	0.510
DK2	0.479	0.826	0.522
DK3	0.542	0.866	0.593
DK4	0.499	0.906	0.629
DK5	0.543	0.901	0.669
DK6	0.605	0.850	0.696

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Dari hasil pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai kolerasi masing-masing variabel lebih tinggi daripada variabel lainnya. Dengan itu semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator variabel tersebut lebih tinggi dari indikator di blok lainnya.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan pada *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini, keputusan didasarkan pada pernyataan variabel yang reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* melebihi 0,7 dan tidak reliabel jika *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* kurang dari nilai 0,7. Berikut ini adalah tabel yang bisa dilihat yaitu :

Tabel 9. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,946	0,7	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,901	0,924	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,924	0,941	0,7	Reliabel

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Hasil dari tabel diatas dapat di simpulkan pada uji reliabilitas *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dihasilkan dari penelitian ini bernilai $> 0,7$, yaitu pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,937 dan nilai *composite reliability* 0,946. Untuk variabel kompensasi memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,901 dan nilai *composite reliability* 0,924. Dan yang terakhir untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,924 dan nilai *composite reliability* 0,941. Hal ini dapat dinyatakan reliabel dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada setiap variabel.

Uji Model Struktural atau Inner Model

Inner Model atau Pengukuran Bagian Dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten yang terdiri dari sebagai berikut :

1. R-square (R²)

Untuk melihat besarnya koefisien jalur strukturnya dari R-Square yang memiliki nilai sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).

2. R-square Adjusted

R square adjusted berfungsi untuk mengatasi masalah yang sering dijumpai pada nilai R square, yaitu terus bertambahnya nilai jika terdapat penambahan variabel independen ke dalam model, sedangkan pada R square adjusted dapat mengukur tingkat keyakinan penambahan variabel independen secara tepat dalam menambah daya prediksi model.

Tabel 10. Inner Model R-Square

Variabel	R square	R square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,701	0,691

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Pada tabel 10 untuk Nilai R square yang muncul hanya di variabel yang mendapatkan pengaruh yaitu kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen/bebas secara bersamaan memiliki pengaruh sebesar 70,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk sisanya yaitu 29,9% pengaruh di jelaskan oleh variabel-variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja diluar dari pembahasan yang ada pada penelitian ini. Besar dari nilai R square yang dihasilkan tersebut termasuk dalam kriteria kuat karena mempunyai nilai lebih dari 0,67.

3. Predictive Relevance (Q²)

Merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square 0,35 dikatakan nilai yang dihasilkan sangat kuat, dan jika nilai yang dihasilkan 0,15 dikatakan moderat dan apabila memiliki nilai 0,02 dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik.

Tabel 11. Inner Model Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Kinerja Karyawan (Y)	620.000	360.534	0,418
Kompensasi (X1)	372.000	372.000	
Disiplin Kerja (X2)	372.000	372.000	

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Pada tabel 11 diatas terlihat nilai Q-square yang dihasilkan yaitu 0,418, dimana nilai nya diatas 0,35. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil kuat dan bisa memprediksi model dengan baik.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini akan menyatakan apakah variabel independent berpengaruh atau tidak pada variabel dependent. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai T-statistik yang digunakan adalah > 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila nilai p value dari pengaruh tersebut < 0,05 dan nilai T-statistik >1,96 berarti hipotesis dapat diterima dan pengaruh antar variabel nya signifikan dan sebaliknya apabila nilai P value > 0,05 dengan T-statistik < 1,96 maka hipotesis ditolak.

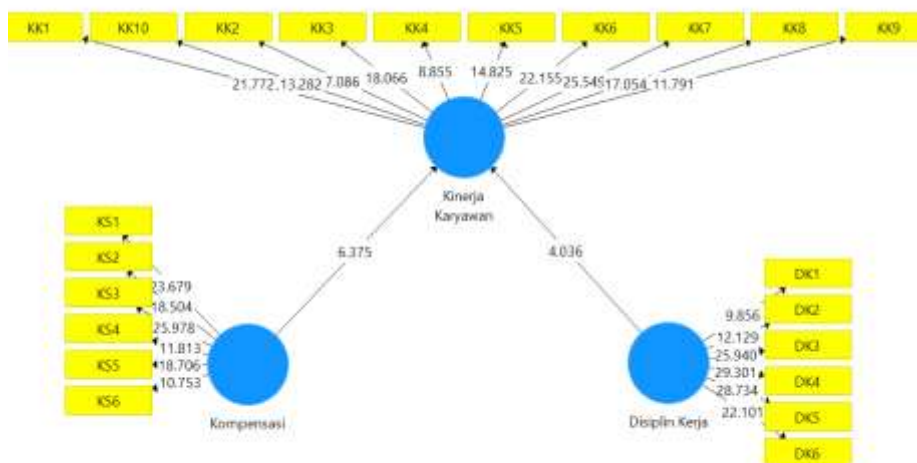
Tabel 12. Hipotesis Testing

	Original sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,558	0,562	0,088	6,375	0,000
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,367	0,371	0,091	4,036	0,000

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil hipotesis testing pada tabel 12 menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistik yaitu sebesar 6,376 dan P Value 0,000. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa T-statistik positif dan signifikan karena nilai > 1,96 dengan P value < 0,05 sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja (X2) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistik 4,036 dan P Value 0,000. Dari hasil tersebut dinyatakan T-statistik positif signifikan karena > 1,96 dengan P value < 0,05 sehingga hipotesis kedua juga dapat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. Hasil Bootstrapping

Sumber: hasil olah data SmartPLS (2025)

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Global Bintang Timur Express di wilayah Tebet Jakarta Selatan. Setelah dilakukan pengujian menggunakan Smart PLS 3 hasil yang didapat yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Bintang Timur Express di wilayah Tebet Jakarta Selatan.

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan dengan nilai P value 0,000 dan hasil tersebut $< 0,05$. Dan juga T-statistik nilainya 6,375, dari hasil tersebut $> 1,96$. Hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Angga Pratama (2020) yang hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Bintang Timur Express di wilayah Tebet Jakarta Selatan.

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan dengan nilai P value 0,000 dan hasil tersebut $< 0,05$. Dan juga nilai T-statistik yaitu 4,036 dari hasil tersebut $> 1,96$. Hal itu juga searah dengan penelitian yang diteliti oleh Ali Wairooy (2017) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap performa karyawan di PT Global Bintang Timur Express wilayah Tebet, dapat disimpulkan yaitu telah terbukti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Sistem kompensasi yang tepat, tepat waktu, serta sesuai dengan etika kerja dapat meningkatkan motivasi serta dorongan karyawan untuk mencapai target. Insentif yang tidak konsisten dan pembayaran yang terlambat telah terbukti menjadi faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, sehingga kompensasi menjadi aspek yang sangat penting. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi khususnya dalam hal manajemen waktu, kepatuhan terhadap SOP, serta tanggung jawab dalam melaksanakan deskripsi pekerjaan menunjukkan performa yang lebih baik. Perilaku yang kurang disiplin juga memiliki dampak negatif terhadap gangguan operasional harian.

Disiplin di tempat kerja dan kompensasi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap performa karyawan, lingkungan kerja yang produktif dapat diciptakan dengan menggabungkan kompensasi yang baik dengan disiplin kerja yang kuat. Kedua variabel ini memainkan peran penting

dalam menjelaskan peningkatan atau penurunan produktivitas karyawan. Secara umum, studi ini menyoroti pentingnya sistem kompensasi yang konsisten dan disiplin kerja yang ketat dalam menjaga stabilitas operasional bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T. &. (2020). Employee performance measurement and its determining factors in logistics companies. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 112-120.
- Alshaabani, A. N. (2021). The effect of compensation practices on work performance: Evidence from service companies. *Cogent Business & Management*.
- Amin, B. &. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Arjasa. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, <https://doi.org/10.24929/feb.v14i1.3346>.
- Anwar, K. &. (2021). The role of employee discipline and motivation in improving performance. *International Journal of Management, Business, and Social Sciences*, 45-46.
- Ariani, D. (2020). The influence of motivation, compensation, and work discipline on employee performance. *Journal of Management Research*, 55-67.
- Bakar, R. &. (2020). The effect of compensation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *International Journal of Business and Management Review*, 1-14.
- Dakhi, M. E. (2025). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja. *Jurnal Widya*, <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.226>.
- Edityawati, M. I. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. *Jurnal GICI: Jurnal Keuangan dan Bisnis*, <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.73>.
- Ganesan, Y. &. (2021). Discipline and employee performance: An empirical study. *International Journal of Human Resource Studies*, 12-29.
- Handayani, A. N. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *MENAWAN: Jurnal Riset & Publikasi Ilmu Ekonomi*, <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i4.734>.
- Handayani, W. (2021). The impact of compensation fairness on employee productivity. *Journal of Economics and Business*, 33-40.
- Hasibuan, M. &. (2025). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putra Jaya. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 185-191 <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i3.54>.
- Hidayati, N. &. (2020). Work discipline and performance in operational teams. *Journal of Applied Business and Economics*, 89-97.
- Jufrizen, J. (2021). The effect of work discipline and motivation on employee performance. *Journal of Human Resource Development*, 15-26.
- Jufrizen, J. (2021). The effect of work discipline and motivation on employee performance. *Journal of Human Resource Development*, 15-26.

- Khan, S. &. (2020). Compensation, discipline, and job performance: An integrated approach. *Journal of Asian Business Strategy*, 56–65.
- Kilvin, K. &. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. *JMBI: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Inovasi*, 206–219 <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30262>.
- Lestari, A. &. (2022). Compensation and work environment as determinants of employee performance. *Journal of Social and Organisational Management*, 77–88.
- Mardiana, S. (2021). The role of work discipline in improving operational performance. *International Journal of Social Science and Research*, 120–131.
- Marlius, D. &. (2024). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi*, <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>.
- Muslimat, A. (2021). Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nawawi, A. &. (2020). Analysis of compensation structure and its effect on work output. *Journal of Business Strategy and Execution*, 99-108.
- Permana, P. F. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i2.475>.
- Pratama, A. (2020). Hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Universitas Pamulang*.
- Pratiwi, D. &. (2019). Factors affecting employee performance in logistics companies. *Journal of Business and Management*, 50-62.
- Rahman, M. &. (2021). Work discipline and work motivation as predictors of performance. *European Journal of Human Resource Development*, 44-58.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid dan produktif*.
- Sipahutar, M. (2021). Hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Kinerja*.
- Suleman, A. &. (2020). Compensation management and performance in service industries. *International Journal of Contemporary Finance and Management*, 74-91.
- Wahyono, A. T. (2024). Peran kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i5.2081>.
- Wairooy, A. (2017). Hubungan disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.