

Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Irfandi ¹, Sephira Putri Ihza ², Emanuella Putri ³, Anatasya Anggun ⁴,
Anggun Chairunnisa ⁵

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI

* E-mail: mirfandi1964@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 23-11-2024

Revision: 16-01-2025

Published: 16-01-2025

DOI Article:

10.62421/jibema.v2i3.98

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Global Bintang Timur yang berada di Tebet, Jakarta Selatan. Metode yang diaplikasikan dalam studi ini adalah survei melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh 62 karyawan. Hasil analisis mengindikasikan bahwasanya kompensasi memengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Selanjutnya, temuan ini juga mengindikasikan bahwasanya disiplin kerja berkontribusi yang positif dan signifikan dalam mendorong kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and work discipline on improving employee performance at PT. Global Bintang Timur located in Tebet, South Jakarta. The method applied in this study is a survey through the distribution of questionnaires filled out by 62 employees. The results of the analysis indicate that compensation has a positive and significant effect on improving employee performance. Furthermore, this finding also indicates that work discipline contributes positively and significantly to driving employee performance.

Acknowledgment

Key word: Work Discipline, Employee Performance, Compensation

©2025 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Mutu SDM atau tenaga kerja memainkan fungsi yang esensial dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan mampu memenuhi tuntutan tugas, tidak hanya di era saat ini, melainkan pula di era mendatang (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Dengan peningkatan SDM yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwasanya karyawan mempunyai keterampilan dan kapasitas yang dibutuhkan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adapun kinerja karyawan diukur melalui mutu, kecepatan, keakuratan, dan inisiatif saat menjalankan tugas, adalah elemen krusial untuk keberhasilan sebuah perusahaan (Safrila & Oktiani, 2024). Kinerja yang baik menjadi indikator potensi karyawan guna mengimplementasikan tugas dan kewajiban yang semakin besar dan menjadi

faktor utama dalam peningkatan produktivitas perusahaan (Halimah, 2023). Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, perusahaan akan menghadapi kesulitan guna memperoleh tujuan dan keinginan yang telah diputuskan. Kondisi ini dapat berefek negatif terhadap daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

PT. Global Bintang Timur Express, sebuah perusahaan layanan ekspedisi yang bergerak di bidang pengiriman dokumen dan paket, juga mengalami masalah terkait penurunan kinerja karyawan, terutama di divisi mitra antaran (*sprinter*). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penurunan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu kompensasi yang kurang layak dan disiplin kerja yang rendah. Berikut di bawah ini ialah tabel dalam menetapkan angka kinerja karyawan di PT Global Bintang Timur Express.

Tabel 1. Tolok Ukur Untuk Menentukan Nilai Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Sekunder diolah (2024)

**Tabel 2. Laporan Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Global Bintang Global Ekspres 2023 DC Tebet-JKT25**

Periode	Total 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 di atas, terlihat bahwasanya 13 karyawan masuk kategori C (Cukup). bila ini dibiarkan, kinerja karyawan dapat menyusut, berefek negatif bagi perusahaan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang akseptabel dan mengembangkan disiplin kerja agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kompensasi yang adekuat berperan dalam mereduksi kecemasan karyawan terhadap isu-isu ekonomi serta kebutuhan keseharian. Kompensasi adalah penghargaan dari perusahaan dalam bentuk finansial atau barang dan jasa, yang membuat karyawan merasa diapresiasi. Hal itu mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan & bertanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan (Ardianti et al., 2018).

Kompensasi di PT. Global Bintang Timur Express dinilai kurang maksimal, seperti pemberian insentif dan gaji yang tidak tepat waktu. Contohnya, target bulanan adalah 2400 item dengan upah per item 1200, dan insentif bulanan sebanyak 2.880.000. Namun, sejumlah karyawan yang mencapai target tidak menerima gaji selaras perhitungan perusahaan. Disiplin kerja harus dikembangkan pada karya-

wan. Kesadaran untuk mengikuti peraturan diperlukan, dan perusahaan harus bisa memastikan aturan tersebut jelas dan berlaku untuk semua. Disiplin kerja adalah perilaku selaras peraturan organisasi, secara tertulis maupun tidak (Soetrisno, 2016).

Disiplin kerja di PT. Global Bintang Timur Express di Tebet, Jakarta Selatan, masih minim. Faktor penyebabnya adalah termasuk masalah daftar kehadiran dan tidak menjalani peraturan. Berdasarkan wawancara, kondisi kerja yang tidak berubah, terutama saat HARBOLNAS, menyebabkan banyak karyawan tidak peduli dengan daftar kehadiran dan aturan aturan yang ada dengan alasan yang tidak valid atau tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu, karyawan yang seharusnya libur harus masuk kerja mampu banyaknya paket. Atasan juga kurang tegas dan adil dalam menerapkan aturan, hanya berlaku pada karyawan yang taat kerja.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengaplikasikan metodologi kuantitatif, didasarkan pada penggunaan data numerik untuk analisis korelasi antar variabel (Jogiyanto, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti memilih seluruh pekerja PT Global Bintang Timur Express cabang Tebet Jakarta Selatan, DC Tebet-JKT25, sebagai populasi. Berdasarkan data yang diperoleh, tercatat ada sebanyak 73 karyawan yang menjadi populasi penelitian. Sedangkan pada sampel, dihitung dengan menggunakan rumus *Slovin*, frekuensi sampel yang ditentukan sebanyak 62 karyawan. Metode atau strategi pengumpulan informasi menggunakan observasi, kuesioner, dan wawancara, atau kombinasi dari ketiga cara tersebut, serta dalam mengimplementasikan studi ini, metode menganalisis data menggunakan metode PLS-SEM untuk menganalisis model konseptual mengaplikasikan aplikasi SmartPLS 3 untuk menyederhanakan pengkajian ini (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Outer Loading

Tahap permulaan dalam proses validasi memerlukan kriteria angka di atas 0,7 untuk mengasumsikan kevalidan suatu indikator. bila sebuah indikator tidak memenuhi kriteria validitas, maka harus dieliminasi dari model. Analisis Outer Loading dalam studi ini dipresentasikan melalui tabel.

Tabel 3. Nilai Outer Loading

Kode Item	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Disiplin Kerja
KK1	0,847		
KK2	0,721		
KK3	0,798		
KK4	0,729		
KK5	0,794		
KK6	0,850		
KK7	0,848		
KK8	0,796		

Kode Item	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Disiplin Kerja
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: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya hasil indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) dengan angka $> 0,7$ dari 10 indikator sudah melebihi standart yang ditetapkan, maka semua indikator pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Selanjutnya yaitu dari variabel kompensasi (X1) yang juga dengan standart hitung angka $> 0,7$ dengan konstruk

6 (enam) indikator, keseluruhan angka 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 dengan angka outer loading seluruhnya $> 0,7$ yang bermakna indikator tersebut dapat diterima.. Berdasarkan hasil tersebut maka semua indikator tersebut dapat diterima.

Uji Model Struktural dan Inner Model

Internal atau pengukuran internal disebut juga model struktural. Model internal ialah model yang menghubungkan variabel laten yang terdiri dari:

1) *R-square (R2)*

Periksa besarnya koefisien jalur struktural dari angka R-squared sebanyak 0,67 (kuat) dan 0,33. (sedang) dan 0,19 (lemah).

2) *R-square Adjusted*

Adjusted R square dirancang untuk mengatasi kelemahan yang umum terjadi pada angka R square, di mana angka tersebut cenderung meningkat dengan penambahan variabel independen ke dalam model. Sebaliknya, R square adjusted memberikan suatu ukuran yang lebih akurat mengenai seberapa signifikan penambahan variabel independen dalam mendorong kemampuan prediksi model.

Tabel 4. Inner Model R-Square

Inner Model R-Square		
Variabel	R square	R square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,701	0,691

(Sumber : Olah data SmartPLS 3,2023)

Nilai R square yang ditunjukkan hanya terdapat pada variabel yang dipengaruhi, yaitu kinerja karyawan (Y) yang mempunyai angka 0,701. Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebanyak 70,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 29,9%, dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi dan kepuasan kerja, yang tidak dibahas dalam studi ini. angka R-squared yang dihasilkan termasuk dalam kategori kuat mampu mempunyai angka melebihi 0,67.

3) Predict Relevance (Q2)

Ini ialah tes yang mengindikasikan mutu penglihatan mata dengan melihat angka Q-square. bila angka Q-square 0,35 maka angka yang dihasilkan dinilai sangat kuat, dan bila nilainya 0,15 bermakna sedang, dan bila nilainya 0,02 maka angka observasinya dinilai baik

Tabel 5. Innner Model Q-Square

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 : Olah data SmartPLS 3,2022)

Jika angka Q square sampai di 0,35, hasilnya dinilai sangat kuat; bila nilainya 0,15, hasilnya dinilai moderat; dan bila nilainya 0,02, hasilnya dinilai tidak baik. Pada tabel sebelumnya, terlihat bahwasanya angka Q-square yang dihasilkan adalah 0,418, di mana angka ini melebihi 0,35. Oleh mampu itu, mampu diberi simpulan bahwasanya variabel kinerja karyawan mengindikasikan hasil yang kuat dan mampu memprediksi model dengan baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	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 : Olah data SmartPLS 3,2023)

Pengujian hipotesis pada tabel 7 diatas, menampilkan bahwasanya kompensasi (X1) mempunyai efek positif(+) terhadap kinerja karyawan (Y). angka T-statistik tercatat sebanyak 6,376 dengan P Value 0,000. Ini mengindikasikan bahwasanya T- statistik positif dan signifikan mampu angka > 1,96 dengan P value < 0,05, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwasanya kompensasi memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja (X2) juga mempunyai efek positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian mengindikasikan angka T-statistik sebanyak 4,036 dengan P Value 0,000. Ini menandakan bahwasanya T-statistik positif & signifikan mampu angka > 1,96 dengan P value < 0,05, sehingga hipotesis ke-2 juga dapat disetujui. Ini mengindikasikan bahwasanya disiplin kerja mempunyai efek positif terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi menyatakan bahwasanya kompensasi memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan angka P value 0,000 (di bawah 0,05) dan angka T- statistik sebanyak 6,375 (melebihi 1,96). Sehingga dapat diartikan bahwa jika kompensasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat juga.

Hal ini memberikan implikasi bahwa pihak manajemen PT. Global Bintang Timur mampu meningkatkan motivasi karyawan yang lebih dalam lagi melalui beberapa program kompensasi yang berbeda dari yang sudah diterapkan saat ini agar kompensasi tersebut mampu meningkatkan kinerja dan komitmen untuk pekerjaan karyawan yang sangat penting bagi organisasi untuk memperoleh pertumbuhan serta keunggulan kompetitif terhadap pesaingnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulandri & Onsardi, (2020), Ekhsan & Septian, (2021), Satedjo & Kempa, (2017), Yatnasari, (2018) Yulandri & Onsardi,

(2020) yang juga mengindikasikan bahwasanya kompensasi memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi mengindikasikan bahwasanya disiplin kerja berefek positif dan substansial terhadap kinerja karyawan dengan angka P value 0,000 (di bawah 0,05) dan angka T-statistik sebanyak 4,036 (melebihi 1,96). Berdasarkan hasil penelitian dapat di asumsikan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan juga kinerja karyawan PT. Global Bintang Timur.

Implikasi yang didapat yaitu pihak dari PT. Global Bintang Timur bahwa jika pihak manajemen dapat melakukan pendisiplinan terhadap karyawan perusahaan, tentunya menggunakan pendekatan yang baik, maka secara berkesinambungan karyawan akan bekerja lebih giat sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat dan dapat dipertahankan.

Temuan ini selaras dengan temuan Prayogi et al., (2019), Parta et al., (2023), Chalim & Rosento, (2024) dan Ekhsan, (2019) yang mengindikasikan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika disiplin kerja tinggi, kinerja karyawan meningkat.

SIMPULAN

Bersumber pada temuan peneliti dan analisis data yang telah dilakukan, maka diambil simpulan dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Kompensasi memengaruhi secara positif dan substansial terhadap Kinerja karyawan di PT. Global Bintang Timur Express (DC Tebet- JKT25) menandakan bahwasanya memberikan kompensasi yang layak dapat mendorong semangat dan kinerja karyawan, sehingga mereka mau bekerja selaras harapan perusahaan. Tujuan utama adalah mencapai keberhasilan perusahaan melalui kinerja karyawan tersebut. Bersumber pada hasil uji hipotesis variabel Disiplin kerja berefek positif dan substansial terhadap kinerja pekerja PT. Global Bintang Timur Express (DC Tebet- JKT25). Dari hasil hipotesis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja karyawan mencerminkan sikap tanggung jawab dan hasil kerja yang telah dilakukan. Bilamana disiplin kerja baik, hal itu dapat mendorong kinerja karyawan di perusahaan. maka hal itu dapat memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).

Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pegaaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja.

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(4), 338–350.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analysis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 127–139.
- Jogiyanto, H. (2017). *Teori portofolio dan analisis investasi* (11th ed.). BPFE.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
<https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Yatnasari, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung*, 2(1).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>