



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAFFLY HDPE INDONESIA

Ahmad Alwan Hawari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

aalwanhawari@gmail.com

Veritia

dosen00822@unpam.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang

Korespondensi penulis: aalwanhawari@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and compensation on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Raffly HDPE Indonesia. This research adopts a quantitative approach. Data collection techniques include both primary and secondary data. The sampling technique used is saturated sampling, with a total of 63 respondents. Data analysis was conducted using SPSS Version 27. The analytical techniques applied include validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination, and hypothesis testing. The partial hypothesis test for the work discipline variable (X_1) shows $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($4.779 > 2.000$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating a significant effect on employee performance (Y). Similarly, the compensation variable (X_2) shows $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($8.186 > 2.000$), also indicating a significant effect. The simultaneous hypothesis test reveals $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($36.410 > 3.15$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, confirming that both variables together significantly influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.548, meaning that work discipline and compensation jointly contribute 54.8% to employee performance, while the remaining 45.2% is influenced by other unexamined factors.*

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Raffly HDPE Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Analisis data menggunakan Program SPSS Versi 27. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh thitung $>$ ttabel ($4,779 > 2,000$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel kompensasi (X_2) diperoleh thitung

$> t_{tabel}$ ($8,186 > 2,000$). Artinya kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($36,410 > 3,15$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R square sebesar 0,548, artinya variabel disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, industri bidang konstruksi dan instalasi memiliki peran yang strategis dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini tidak hanya berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), tetapi juga menjadi salah satu penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, kontribusi sektor konstruksi

menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir yang mana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Data Pertumbuhan Bidang Konstruksi di Indonesia Tahun 2021-2025

Tahun	Kontribusi terhadap PDB (%)	Penyerapan Tenaga Kerja
2021	9,70%	8,0 Juta Orang
2022	9,85%	8,2 Juta Orang
2023	9,90%	8,4 Juta Orang
2024	10,43%	8,6 Juta Orang
2025	9,48% (Estimasi)	8,7 Juta Orang (Estimasi)

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), Indikator Konstruksi Triwulan IV 2024 dan Statistik Konstruksi 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.diatas, dapat disimpulkan bahwa industri konstruksi dan instalasi memiliki peran strategis dalam perekonomian indonesia, terbukti dari kontribusinya terhadap PDB yang meningkat secara bertahap dari 9,70% pada tahun 2021 menjadi 10,43% pada tahun 2024, dengan estimasi menjadi 9,48% pada tahun 2025. Serta penyerapan tenaga kerja yang meningkat dari 8,0 Juta Orang pada tahun 2021 menjadi 8,6 Juta orang pada tahun 2024 dan diperkirakan mencapai 8,7 Juta Orang pada tahun 2025. Pertumbuhan yang stabil ini menunjukkan bahwa sektor konstruksi tetap menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan pencipta lapangan kerja di Indonesia.

Begitu juga dengan PT Raffly HDPE Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan instalasi produk HDPE, memiliki keterkaitan erat dengan industri manufaktur bidang konstruksi dan instalasi. Produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini sering digunakan dalam berbagai proyek konstruksi, seperti instalasi pipa, saluran air, dan infrastruktur lainnya.

Aspek terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan adalah dengan

adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, oleh karena itu usaha-usaha untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas harus diupayakan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas dan produktivitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan data yang didapat dari bagian personalia PT Raffly HDPE Indonesia terdapat masalah terkait kedisiplinan kerja yang belum optimal yang dilakukan oleh para karyawan. Kondisi ini tentu saja akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Berikut disajikan data absensi karyawan PT Raffly HDPE Indonesia :

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT Raffly HDPE Indonesia Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Ketidak Hadiran			Total Ketidak Hadiran	Persentase (%)
			Sakit	Irin	Alfa		
2022	60	288	15	17	13	45	15,62%
2023	63	288	25	18	22	65	22,56%
2024	63	288	29	28	25	82	28,47%
Total			69	63	60	192	22,22%
Rata-Rata			23	21	20	64	

Sumber : HRD PT Raffly HDPE Indonesia

Keterangan : $\frac{\text{Total Ketidak Hadiran}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$

Berdasarkan data pada tabel 2. diatas, dapat diketahui bahwa absensi karyawan PT Raffly HDPE Indonesia di tahun 2022 adalah sebanyak 45 kali total ketidakhadiran dan dipersentasekan sebesar 15,62%, lalu meningkat di tahun 2023 sebanyak 65 kali total ketidakhadiran dan dipersentasekan sebesar 22,56%, kemudian mengalami peningkatan kembali di tahun 2024 sebanyak 82 kali total ketidakhadiran dan dipersentasekan sebesar 28,47%. Dengan total ketidakhadiran selama tiga tahun terakhir sebanyak 192 kali yang di persentasekan sebesar 22,22%. Apabila dibandingkan dengan standar literatur angka tersebut tergolong sangat tinggi. Menurut AIHR (2023) tingkat absensi yang sehat seharusnya berada di kisaran 1-5%, sementara BrightHR (2024) juga menegaskan bahwa angka absensi diatas 5% dapat mengindikasikan adanya masalah dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat rata-rata absensi karyawan PT Raffly HDPE Indonesia sebesar 22,22% berada jauh di atas batas wajar, kondisi ini mencerminkan adanya masalah disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan data kompensasi karyawan PT Raffly HDPE Indonesia, dapat di lihat bahwa setiap karyawan belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar pemerintah yang berlaku di Indonesia. Untuk insentif, diberikan berdasarkan hasil kinerja karyawan ditempat kerjanya. Karyawan berhak mendapat insentif yang setara dengan sebagian dari gaji pokok mereka. Dari permasalahan yang ditemukan, maka diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai, sehingga dapat menambah semangat kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Tabel 3. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Raffly HDPE Indonesia

Tahun 2022-2024

No	Aspek	Penilaian Kinerja						Target
		2022		2023		2024		
		%	Kategori Penilaian	%	Kategori Penilaian	%	Kategori Penilaian	
1	Prestasi	70%	B	70%	B	60%	C	100%
2	Kuantitas	75%	B	70%	B	75%	B	100%
3	Tanggung Jawab	65%	C	70%	B	75%	B	100%
4	Efektivitas	70%	B	60%	C	70%	B	100%
5	Kemandirian	65%	C	65%	C	60%	C	100%
6	Komitmen Kerja	75%	B	70%	B	65%	C	100%

Sumber : HRD PT Raffly HDPE Indonesia

Keterangan :

A : 80-90%. Menunjukkan kinerja yang sangat baik dan memenuhi ekspektasi.

B : 70-80%. Menunjukkan kinerja yang baik namun masih perlu perbaikan.

C : 60-70%. Menandakan kinerja yang perlu ditingkatkan lebih signifikan.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Raffly HDPE Indonesia, menunjukkan pada aspek prestasi nilai terendah terdapat pada tahun 2024, yaitu hanya sebesar 60%. Pada aspek kuantitas nilai terendah terdapat pada tahun 2023, yaitu hanya sebesar 70%. Pada aspek tanggung jawab nilai terendah terdapat pada tahun 2022, yaitu sebesar 65%. Pada aspek efektivitas nilai terendah terdapat pada tahun 2023, yaitu sebesar 60%. Pada aspek kemandirian nilai terendah terdapat pada tahun 2024, yaitu sebesar 60%. Dan pada aspek komitmen kerja nilai terendah terdapat pada tahun 2024, yaitu sebesar 65%. Sedangkan target yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Raffly HDPE Indonesia. Berdasarkan uraian pembahasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Raffly HDPE Indonesia”**.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen

Menurut T. Hani Handoko dalam (Adawia, P. R., dkk, 2023:2) “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menafsirkan, dan mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, persiapan personel, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan”.

2. Sumber Daya Manusia

Menurut Arraniri, dkk (2021:17) menyatakan bahwa “sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Nurfitriani (2022:2) “Kinerja Karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya”. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dan inisiatif. Sumber : Afandi dalam (Aslamia & Siska, 2025:5)

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkah laku, sikap dan perbuatan yang menaati peraturan yang ada di perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang membuat karyawan menaati peraturan yang ada di perusahaan sikap disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak positif terhadap aktivitas kerja karyawan (Aslamia & Siska, 2025:3). Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Sumber Dewi dalam (Musyafa & Susanto, 2025:472)

5. Kompensasi

Menurut Enny dalam (A'idatul, dkk, 2024:434) “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula tidak langsung.” Dalam penelitian ini, kompensasi diukur melalui beberapa indikator, yaitu gaji atau upah, tunjangan, insentif, fasilitas dan pensiun. Sumber : Wardhana, dkk (2022:98)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Amruddin, dkk (2022:9) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Raffly HDPE Indonesia yang beralamatkan di Jln. Raya Pasir Putih Blok Manggis Rt.006/001, Kelurahan Pasir Putih, Kecamatan Sawangan, Kota Depok 16519. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Raffly HDPE Indonesia yang berjumlah 63 karyawan.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik seperti Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, selanjutnya Analisis Kuantitatif seperti Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis seperti Uji T dan Uji F.

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Raffly HDPE Indonesia didirikan pada tanggal 13 September 2013 dengan fokus usaha di bidang supply dan instalasi sistem perpipaan HDPE (High Density Polyethylene). Sebagai perusahaan yang bergerak di industri kontraktor perpipaan, PT Raffly HDPE Indonesia memiliki visi untuk menjadi perusahaan kontraktor yang terpercaya dan berkualitas tinggi demi memberikan layanan terbaik yang sesuai kebutuhan pelanggan.

Perusahaan ini berlokasi di Kota Depok dan memiliki berbagai peralatan penunjang, termasuk alat berat seperti excavator dari merk ternama dan beberapa unit generator set yang mendukung operasional perusahaan di lapangan. Seiring waktu, PT Raffly HDPE Indonesia telah melayani berbagai klien melalui produk-produk dan layanan instalasi yang andal, serta membangun reputasi sebagai penyedia solusi perpipaan HDPE yang kompeten dalam sektor kontruksi dan proyek infrastruktur. Perusahaan ini juga berkomitmen pada legalitas dan kepatuhan hukum sebagai entitas resmi dengan surat keputusan dari Kementerian Hukum dan HAM.

Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja	0,855	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,750	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,834	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unrounded Result
N		23
Normal Q-Q Plot	Normal	.0000000
	Std. Deviation	1,69473410
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,100
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,174
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,100
	90% Confidence Interval	
	Lower Bound	,002
	Upper Bound	,108

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test di atas, dapat di lihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,174 > 0,05. Dengan demikian bahwa

nilai residual data tersebut berdistribusi normal.

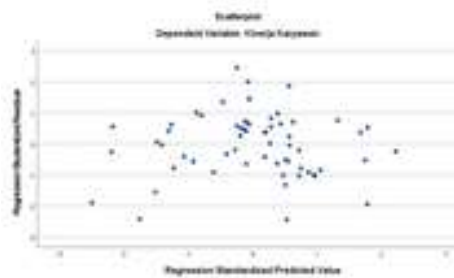
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12,718	3,285		3,874	,000	
	Disiplin Kerja	,154	,085	,187	1,811	,075	,710 1,408
	Kompensasi	,781	,094	,829	8,353	,000	,710 1,408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, dapat di lihat bahwa nilai coefficients variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kompensasi (X2) yaitu 1,408 dan nilai tolerance sebesar 0,710. Jadi dapat di simpulkan bahwa nilai kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF $1,408 < 10$ dan nilai tolerance $0,710 > 0,10$. Maka model regresi tersebut dinyatakan bebas dari multikolinearitas.



Gambar 1.

Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan pada gambar di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		F	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	23,599	3,488		6,777	,000	
	Disiplin Kerja	,412	,099	,521	4,179	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,509 + 0,432X_1$. Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 23,509, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika disiplin kerja bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 23,509.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,432. Artinya apabila nilai konstanta tetap atau tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,432.

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15,126	3,607		4,197	,000	
Kompensasi	,677	,083	,724	8,184	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,126 + 0,677X_2$. Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 15,126, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kompensasi bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,126.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,677. Artinya apabila nilai konstanta tetap atau tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_2), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,677.

Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,716	3,283		3,874	,000	
Disiplin Kerja	,154	,083	,187	1,811	,075	
Kompensasi	,583	,090	,623	6,463	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,716 + 0,154X_1 + 0,583X_2$. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai konstanta sebesar 12,716 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya

akan bernilai sebesar 12,716.

- b. Nilai disiplin kerja (X1) 0,154, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,154.
- c. Nilai kompensasi (X2) 0,583, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,583.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.548	.553	8,791

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

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,548. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 54,8\%) = 45,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	23,009	3,409		6,747	,000
	<i>Disiplin Kerja</i>	,412	,090	,322	4,779	,000

a. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel sebesar (4,779 > 2,000) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H1 di terima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Raffly HDPE Indonesia. Berdasarkan data tabel uji t variabel kompensasi, diperoleh nilai t hitung > t tabel sebesar (8,186 > 2,000) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H2 di terima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Raffly HDPE Indonesia.

Tabel 12. Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13,128	3,057		4,947	,000
	<i>Kompensasi</i>	,671	,081	,724	8,186	,000

a. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel sebesar (8,186 > 2,000) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 di

tolak dan H2 di terima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Raffly HDPE Indonesia.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1029,435	2	514,718	16,410
	Residual	248,157	40	6,204	
	Total	1277,592	42		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji f di atas, diperoleh nilai f hitung > f tabel ($36,410 > 3,15$) dan nilai signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H3 di terima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,509 + 0,432X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,522. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,272 atau 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($4,779 > 2,000$). Dengan demikian H0 di tolak dan H1 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vallennia, dkk (2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,126 + 0,677X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,724. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,524 atau 52,4%, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($8,186 > 2,000$). Dengan demikian H0 di tolak dan H2 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliaty & Kosasih (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,716 + 0,154X_1 + 0,583X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,740, artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,548 atau 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel atau $(36,410 > 3,15)$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_3 di terima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdinawati, dkk (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 23,509 + 0,432X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,522, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,272 atau 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(4,779 > 2,000)$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,126 + 0,677X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,724, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,524 atau 52,4%, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,186 > 2,000)$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,716 + 0,154X_1 + 0,583X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,740, artinya variabel-variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,548 atau 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel atau $(36,410 > 3,15)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 di terima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Disiplin kerja perlu ditingkatkan terutama dalam ketepatan waktu dan ketepatan penyelesaian tugas. Perusahaan disarankan memperkuat sosialisasi standar prosedur kerja serta memberikan pelatihan manajemen waktu agar karyawan lebih konsisten memenuhi target pekerjaan.
2. Kompensasi perlu dievaluasi karena gaji yang diterima karyawan belum sepenuhnya sesuai standar pemerintah (UMK/UMR). Manajemen disarankan meninjau kembali sistem penggajian agar lebih adil dan sesuai ketentuan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan melalui pendampingan dan monitoring beban kerja serta pencapaian target, agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- A'idatul, A., Syafira, A., Wahyuni, N., Darni, N., & Beatrix, M. V. (2024). Studi literatur: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal ARASTIRMA*, 4(2), 432-438. Universitas Pamulang.
- Adawia, P. R., Wijayanti, D., Komalasari, Y. (2023). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Arif, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka.
- Aslamia, S., & Siska, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 01-15.
- Musyafa, N., & Susanto, N. (2025). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 467-475.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Wardhana, A., Puspita Sari, A., Limgiani, L., Gunaisah, E., Suroso, S., Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, S., Rinda, R. T. R., Harto, B., Fardiansyah, H., Hasmin, H., & Saluy, A. B. (2022). *Manajemen kinerja (konsep, teori, dan penerapannya)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Nurdinawati, T., Nur Aldy, H. L., Husain, B. A., & Sunardi, D. (2024). Studi literatur: Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 240-250. <https://doi.org/10.32493/jaras.v4i2.35407>

- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*,1(2), 39-46.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Pratama, Y. A., Yuliaty, F., & Kosasih. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Raya Sekawan. *JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan)*,2(1), 37-53.