

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Duta Prima Powers Pekanbaru

Trias Widya Lestari^{1*}

¹ STIE Mahaputra Riau

ARTICLE INFO

Article History:

Received Jun 5th, 2026

Revised Jun 15th, 2026

Accepted Jun 30th, 2026

Keywords:

Work Discipline;

Compensation;

Employee Performance

ABSTRACT (10 PT)

The purpose of this study is to determine the partial influence of work discipline on improving performance. The population is 72 respondents with a research period of 6 months. The results of the study show that work discipline has a significant effect on improving employee performance, as evidenced by the calculated T test (3.979) > T table (1.994) and Sig. (0.001) < 0.05. This means that the work discipline variable has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on improving employee performance, as evidenced by the results of the calculated T test (3.777) > T table (1.994) and Sig. (0.001) < 0.05. This is evidenced by the results of the calculated F test (101.773) > F table (3.13) with Sig. (0.001) < 0.05. These results prove that the higher the work discipline and the better the compensation, the better the improvement in employee performance. The coefficient of determination r square is 0.747. This means that 74.7% of employee performance variables are influenced by work discipline and compensation, while the remaining 25.3%.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja Jumlah populasi sebanyak 72 responden dengan waktu penelitian 6 bulan. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan hasil yang dibuktikan uji T hitung (3,979) > T tabel (1,994) dan Sig.(0,001) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana hal ini dibuktikan dengan hasil uji T uji T hitung (3,777) > T tabel (1,994) dan Sig.(0,001) < 0,05. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F hitung (101,773) > F tabel (3,13) dengan Sig. (0,001) < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan semakin bagus kompensasi maka semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi r square sebesar 0,747. Artinya adalah bahwa sebesar 74,7 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 25,3 %.



© 2020 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Trias Widya Lestari

Email: triaswidyalestari@gmail.com

How to Cite: Trias Widya Lestari, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Duta Prima Powers Pekanbaru, Jurnal Usaha Vol 7 (1), 21

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan karena mencerminkan tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara efektif, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan (Adinda et al., 2023; Saleh & Utomo, 2018; Tanjung, 2015). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, ketidakhadiran, penggunaan waktu kerja yang tidak efektif, dan penurunan produktivitas organisasi.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Atmaja, 2022; Hasnah & Asyari, 2022; Supatmi et al., 2013). Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompensasi dan tanggung jawab pekerjaan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan.

PT Duta Prima Powers Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan dan penyewaan alat berat. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi. Permasalahan disiplin kerja terlihat dari adanya keterlambatan masuk kerja, karyawan yang pulang sebelum waktu kerja berakhir tanpa prosedur perizinan yang sesuai, serta penggunaan waktu kerja yang kurang efektif. Selain itu, terdapat persepsi bahwa kompensasi yang diterima sebagian karyawan belum sepenuhnya mencerminkan tingkat beban kerja, risiko pekerjaan, dan tanggung jawab yang diemban. Kondisi tersebut diduga memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

Data perusahaan menunjukkan bahwa realisasi target penyewaan alat berat selama periode 2021–2025 terus mengalami peningkatan, namun belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat peluang perbaikan pada faktor-faktor internal perusahaan, termasuk disiplin kerja dan sistem kompensasi, guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian target organisasi secara optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Duta Prima Powers Pekanbaru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Sedarmayanti (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja yang baik menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja dan kompensasi.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan Edy Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, dan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Penerapan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi pelanggaran kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2020), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Sementara itu, Gary Dessler (2021) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Prima Powers Pekanbaru. Desain kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Duta Prima Powers Pekanbaru. Penelitian dilaksanakan selama enam bulan, yaitu dari Januari hingga Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 72 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Duta Prima Powers Pekanbaru. Selain itu, penelitian juga didukung oleh data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Kompensasi
- e = Error (kesalahan pengganggu)

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Duta Prima Powers Pekanbaru.

Tabel 1
Indikator-indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala	Referensi
1.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran dan Kedisiplinan 5. Sikap Kerja Sama	Likert 1-5	Mathis & Jackson (2020)
2.	Disiplin Kerja (X_1)	1. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan 2. Kehadiran dan Ketepatan Waktu 3. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas 4. Kepatuhan terhadap Waktu Istirahat dan Jam Kerja 5. Ketaatan pada Atasan dan Struktur Organisasi	Likert 1-5	Mulyani dan Rachman (2023)
3	Kompensasi (X_2)	1. Gaji/Upah 2. Insentif 3. Tunjangan Tetap dan Tidak Tetap 4. Fasilitas Kerja 5. Penghargaan Non-Material	Likert 1-5	Rivai & Sagala (2020)

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total, jika nilai korelasinya signifikan maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	0,484	0,2319	Valid
	P2	0,536	0,2319	Valid
	P3	0,468	0,2319	Valid
	P4	0,610	0,2319	Valid
	P5	0,389	0,2319	Valid
	P6	0,621	0,2319	Valid
	P7	0,594	0,2319	Valid
	P8	0,497	0,2319	Valid
	P9	0,379	0,2319	Valid
	P10	0,517	0,2319	Valid
	P11	0,503	0,2319	Valid
	P12	0,475	0,2319	Valid
	P13	0,474	0,2319	Valid
	P14	0,671	0,2319	Valid
	P15	0,619	0,2319	Valid
Disiplin Kerja	P1	0,543	0,2319	Valid
	P2	0,481	0,2319	Valid
	P3	0,542	0,2319	Valid
	P4	0,536	0,2319	Valid
	P5	0,492	0,2319	Valid
	P6	0,476	0,2319	Valid
	P7	0,634	0,2319	Valid
	P8	0,501	0,2319	Valid
	P9	0,403	0,2319	Valid
	P10	0,632	0,2319	Valid
	P11	0,534	0,2319	Valid
	P12	0,463	0,2319	Valid
	P13	0,532	0,2319	Valid
	P14	0,642	0,2319	Valid
	P15	0,608	0,2319	Valid
Kompensasi	P1	0,618	0,2319	Valid
	P2	0,563	0,2319	Valid
	P3	0,561	0,2319	Valid
	P4	0,568	0,2319	Valid
	P5	0,644	0,2319	Valid
	P6	0,453	0,2319	Valid
	P7	0,569	0,2319	Valid
	P8	0,574	0,2319	Valid
	P9	0,552	0,2319	Valid
	P10	0,454	0,2319	Valid
	P11	0,546	0,2319	Valid
	P12	0,521	0,2319	Valid
	P13	0,585	0,2319	Valid
	P14	0,524	0,2319	Valid
	P15	0,621	0,2319	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel di atas, uji validitas yang telah dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan kompensasi, seluruh pernyataan tersebut valid karena memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga untuk memperoleh data selanjutnya pernyataan-pernyataan yang valid digunakan dalam kuesioner dan penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu aspek penting dalam validitas instrumen penelitian, yang menunjukkan sejauh mana alat ukur atau instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil Ketika digunakan dalam kondisi yang sama berulang kali. Reliabilitas sangat penting agar hasil penelitian dapat dipercaya, jika sebuah instrument tidak reliabel maka hasil pengukuran dapat berubah-ubah dan tidak

dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan yang valid. Ghazali juga menekankan bahwa nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	α Hitung	α Standar	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,844	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X1)	0,849	0,60	Reliabel
3	Kompensasi (X2)	0,864	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai alpha cronbach's dari masing-masing variabel Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) lebih besar dari α standar. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel menghasilkan data yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

uji normalitas merupakan salah satu tahapan penting dalam analisis data yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian ini dilakukan karena banyak metode statistik parametrik, seperti uji t, analisis varians (ANOVA), dan regresi linier, mensyaratkan data atau residual berdistribusi normal agar hasil pengujian yang diperoleh dapat dipercaya dan memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Kompensasi
N		72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	3,97394176	4,36542976	4,40634208
Most Extreme Differences	Absolute	,065	,083	,088
	Positive	,065	,083	,088
	Negative	-,048	-,056	-,052
Test Statistic		,065	,083	,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^d	,200 ^d	,200 ^d

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4 jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel unstandardized residual sebesar 0,200, 0,200, 0,200, $> 0,05$ maka data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas, jika terdapat hubungan yang tinggi maka model regresi tidak valid (Sugiyono, 2022). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila

nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak menunjukkan adanya multikolinearitas. Begitu juga sebaliknya apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

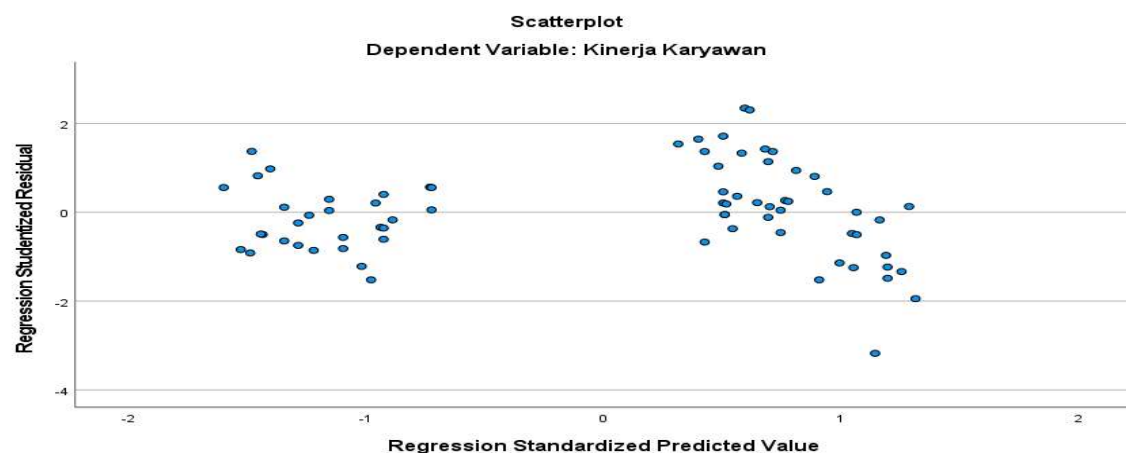
Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.274	3.654
(X1)			
	Kompensasi	.274	3.654
(X2)			

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai VIF untuk disiplin kerja sebesar $3,654 < 10$ dan tolerance sebesar $0,274 > 0,10$. Sedangkan kompensasi sebesar $3,654 < 10$ dan tolerance sebesar $0,274 > 0,10$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah variabilitas variabel dependen bersifat konstan pada berbagai tingkat variabel independen dalam model regresi. Jika varians residual berubah-ubah, maka model mengalami heteroskedastisitas sehingga hasil estimasi regresi menjadi kurang akurat. Dalam melakukan pendeteksian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatterplot adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan pada gambar 1 pada scatterplot pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa data-data tersebar diatas maupun dibawah sumbu 0 dan tidak membentuk pola tertentu data bebas dari masalah sehingga tidak terjadi adanya gejala heterosdekastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Model ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.691	3.267	
	Disiplin Kerja (X1)	.445	.112	.461
	Kompensasi (X2)	.402	.106	.437

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6 menghasilkan persamaan regresi adalah :

$$Y = 7,691 + 0,445 X_1 + 0,402 X_2$$

Maka interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut : 1.Konstanta α sebesar 7,691 menyatakan bahwa jika disiplin kerja dan kompensasi diasumsikan nol atau tidak ada. Maka kinerja karyawan sebesar 7,691 satuan. 2.Koefisien disiplin kerja sebesar 0,445 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satu satuan variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,445 satuan. 3.Koefisien kompensasi sebesar 0,402 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satu satuan variabel kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,402 satuan.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah : a) Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai Sig. $t < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. b) Jika nilai t hitung < t tabel dan nilai Sig. $t > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error	Std.	Beta		
1	7.691	3.267			2.354	.021
(Constant)	.445	.112		.461	3.979	.001
Disiplin Kerja	.402	.106		.437	3.777	.001
Kompensasi						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data primer diolah, 2026.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) pada tingkat kebebasan (df) 70 adalah 1,994. 1. Disiplin Kerja dengan nilai diketahui T hitung (3,979) > T tabel (1,994) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 2. Kompensasi dengan nilai diketahui T hitung (3,777) > T tabel (1,994) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat) dalam model regresi. Uji F dilakukan dalam analisis regresi linear berganda untuk menguji kelayakan model penelitian secara keseluruhan. Pengujian dilakukan 2 arah dengan tingkat keyakinan 95%. Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah : a) Jika F hitung > F tabel dan nilai Sig. $F < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. b) Jika F hitung < F tabel dan nilai Sig. $F > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3307.628	2	1653.814	101.773	001 ^b
	Residual	1121.247	69	16.250		
	Total	4428.875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Diketahui F hitung 101,773 dengan signifikansi 0,001 dengan nilai F tabel 3,13. Untuk memperoleh F tabel dengan tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan untuk pembilang dan penyebut adalah sebagai berikut :

df1 : k-1, maka 3-1 = 2

df2 : n-k, maka 72-2-1 = 69

Keterangan : n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan terikat

1: Konstan

Berdasarkan pada tabel 8 diketahui F hitung (101,773) > F tabel (3,13) dengan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Duta Prima Powers Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (disiplin kerja dan kompensasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai R^2 kecil atau mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.739	4.031
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				
Sumber : Data primer diolah, 2026.				

Diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,747. Artinya adalah bahwa sebesar 74,7 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 25,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai fondasi penggerak produktivitas organisasi. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Duta Prima Powers Pekanbaru. Bukti empiris ini ditunjukkan secara akurat melalui pengujian statistik di mana nilai t_{hitung} sebesar 3,979, nilai yang jauh lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,994. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh menunjukkan angka 0,001, nilai yang berada jauh di bawah ambang batas toleransi kesalahan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Secara konseptual, temuan ini mengindikasikan bahwa variasi naik turunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut ditentukan oleh seberapa baik tingkat kedisiplinan yang diterapkan di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang terinternalisasi dengan baik dalam diri setiap individu akan mendorong karyawan untuk senantiasa mematuhi segala bentuk regulasi internal, menunjukkan tingkat kehadiran yang tepat waktu, serta mengelola jam kerja secara efektif. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap waktu dan tanggung jawab, mereka cenderung mampu menyelesaikan seluruh tugas yang dibebankan sesuai dengan target spesifik yang telah ditetapkan oleh manajemen. Sebaliknya, fenomena rendahnya tingkat disiplin kerja, seperti seringnya keterlambatan, pengabaian terhadap instruksi kerja, atau penundaan tugas, dipastikan akan menjadi faktor penghambat utama bagi produktivitas harian. Dampak buruk dari rendahnya disiplin ini tidak hanya merugikan performa individu yang bersangkutan, melainkan juga memicu efek domino yang menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penegakan disiplin yang konsisten dan berkeadilan menjadi instrumen krusial bagi PT Duta Prima Powers Pekanbaru untuk menjaga stabilitas operasional dan memastikan standar kinerja tetap berada pada level tertinggi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Selain faktor perilaku internal seperti kedisiplinan, faktor stimulus eksternal berupa penghargaan finansial maupun non-finansial juga memegang peranan yang tidak kalah penting dalam membentuk perilaku kerja. Hasil penelitian ini secara jelas membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial. Validitas dari temuan ini didukung oleh hasil perhitungan statistik yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,777, yang secara signifikan melampaui nilai koefisien t_{tabel} sebesar 1,994. Sejalan dengan hasil tersebut, nilai signifikansi yang tercatat adalah sebesar 0,001, nilai yang lebih kecil dari standar signifikansi alpha 5% atau 0,05

(0,001 < 0,05). Angka-angka statistik tersebut menegaskan bahwa kebijakan remunerasi dan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT Duta Prima Powers Pekanbaru berdampak langsung pada output kerja yang dihasilkan oleh para pegawainya. Ketika sistem kompensasi dirancang secara adil, transparan, dan proporsional dengan beban kerja serta tanggung jawab yang dipikul, hal tersebut akan memicu peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Kompensasi yang layak bukan sekadar alat pemenuh kebutuhan hidup, melainkan bentuk pengakuan nyata dari pihak manajemen atas kontribusi, dedikasi, dan waktu yang telah dikorbankan oleh karyawan bagi kemajuan bisnis. Rasa dihargai inilah yang kemudian mentransformasi perilaku kerja menjadi lebih positif, meningkatkan kepuasan kerja (job satisfaction), dan membakar semangat serta loyalitas karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari. Berdasarkan realitas empiris tersebut, perusahaan dituntut untuk terus mengevaluasi dan merumuskan struktur serta skala upah yang kompetitif di pasar industri sejenis. Dengan memberikan paket kompensasi yang adil dan memadai, perusahaan dapat menekan angka perputaran karyawan (turnover rate) sekaligus memacu setiap individu untuk memberikan kemampuan terbaik mereka guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara menyeluruh dan simultan, interaksi antara variabel disiplin kerja dan pemberian kompensasi terbukti memberikan dampak yang sangat masif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Duta Prima Powers Pekanbaru. Berdasarkan pengujian hipotesis secara serentak, diperoleh nilai F hitung yang sangat tinggi yaitu sebesar 101,773, angka yang jauh melampaui nilai kritis F tabel sebesar 3,13. Kredibilitas pengujian ini diperkuat dengan nilai signifikansi simultan sebesar 0,001, nilai yang berada jauh di bawah standar probabilitas yang ditentukan sebesar 0,05 (0,001 < 0,05). Melalui analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2 atau R Square) sebesar 0,747. Angka koefisien ini memiliki makna filosofis dan praktis bahwa sebesar 74,7% variasi atau perubahan naik turunnya kinerja karyawan di PT Duta Prima Powers Pekanbaru secara bersama-sama ditentukan oleh kombinasi faktor disiplin kerja dan sistem kompensasi. Di sisi lain, sisa persentase sebesar 25,3% dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung lainnya di luar ruang lingkup model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, maupun kompetensi individu. Temuan integratif ini memberikan pemahaman mendalam bagi pihak manajemen bahwa kedua variabel independen tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam upaya mendongkrak performa perusahaan. Upaya sepihak dalam menegakkan aturan disiplin yang ketat tanpa diimbangi oleh pemberian kompensasi yang layak hanya akan melahirkan tekanan kerja dan ketidakpuasan psikologis bagi karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang berlimpah tanpa disertai dengan kontrol pengawasan disiplin yang tegas berpotensi menciptakan zona nyaman yang memicu kelalaian dan penurunan produktivitas. Dengan demikian, formulasi strategi terbaik bagi perusahaan adalah menyinergikan peningkatan kualitas disiplin kerja di kalangan karyawan yang didukung penuh secara paralel oleh penyediaan sistem kompensasi yang menyejahterakan, sehingga mampu mendorong akselerasi peningkatan kinerja karyawan ke titik paling optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan : 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagaimana hal ini dibuktikan dengan hasil uji T hitung (3,979) > T tabel (1,994) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana hal ini dibuktikan dengan hasil uji T hitung (3,777) > T tabel (1,994) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 3. Secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Duta Prima Powers Pekanbaru. Hal ini

dibuktikan dari hasil uji F hitung $(101,773) > F \text{ tabel } (3,13)$ dengan Sig. $(0,001) < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan semakin bagus kompensasi maka semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan. 4.Koefisien determinasi r^2 sebesar 0,747. Artinya adalah bahwa sebesar 74,7 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 25,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Andini, M. (2024). Analisis strategi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 720–729.
- Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). Lingkungan kerja work from home selama pandemi Covid-19: Apakah berdampak pada kinerja karyawan? *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 1–12.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131.
- Busro, M. (2022). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Metromedia Education.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2021). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handiko, T. D., Putri, S. W., & Mutiarasari, N. A. G. (2025). Pengaruh persepsi kemudahan, kepercayaan konsumen dan literasi digital terhadap keputusan penggunaan aplikasi Pegadaian. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(6), 7087–7100.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit: systematic review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit: systematic review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97.
- Juliana, N., & Yusri, D. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 342–355.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristianti, L. S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 670–678.
- M. Rizki Sari, & Menhard, M. (2025). *Prosedur klaim asuransi kecelakaan diri (personal accident) pada PT Asuransi Mega Pratama Indonesia Cabang Jambi*. Bisnis-Net: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 1186–1191.

- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nugraha, R., & Faddila, S. P. (2023). Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Anugrah Firdaus. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(5), 1076–1086.
- Octavia, S., & Pinem, M. N. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 5278–5284.
- Pradana, M. R. (2026). Evaluasi disiplin kerja karyawan pada PT Anugrah Wijaya Maskot. *YUME: Journal of Management*, 9(2), 143–152.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prihantini, E. R. (2025). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 3(9), 12–23.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 19–24.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukmawati, A. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Adminsitasi Bisnis*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, A. (2019). *Analisis Regresi dengan SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yulita, R., Wijoyo, H., & Indra, H. (2025). Peran media sosial upaya peningkatan strategi penjualan produk (studi kasus Swalayan 777 Pekanbaru). *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Jotika*, 4(2), 51–54.
- Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 107–114.
- Yusuf, M., & Sari, R. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 55–66.
- Zulkarnaen, W., & Fitriani, D. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(3), 201–215.