

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sung Bo Jaya

Masry Sinaga

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

[\\*masrisinaga54@gmail.com](mailto:masrisinaga54@gmail.com)

### Abstract

*Employee performance is a crucial element in the success of an organization and is influenced by various internal factors, including work discipline and compensation. This study is motivated by the importance of consistently implementing work discipline and providing appropriate compensation to enhance employee productivity at PT. Sung Bo Jaya, a garment company located in Bogor Regency. The purpose of this research is to analyze the effect of work discipline and compensation on employee performance, both partially and simultaneously. The research approach used is quantitative with a survey method. The study population consists of 125 employees, with a sample of 96 respondents selected using a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 29. The results show that work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.612 indicates that both independent variables together contribute 61.2% to the improvement of employee performance, while the remaining 38.8% is influenced by other factors not included in this study. These findings emphasize that enhancing work discipline and providing fair compensation can serve as effective strategies to improve employee performance at PT. Sung Bo Jaya.*

**Keywords :** *Work Discipline, Compensation, Employee Performance*

### Abstrak

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya disiplin kerja dan kompensasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan disiplin kerja yang konsisten dan pemberian kompensasi yang layak untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Sung Bo Jaya, sebuah perusahaan garmen di Kabupaten Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 125 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,612 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 61,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan 38,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang

adil dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sung Bo Jaya.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## **Pendahuluan**

Karyawan adalah salah satu aset yang sangat krusial bagi sebuah organisasi yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Hal inilah yang membuat perusahaan menyadari pentingnya berinvestasi pada sumber daya manusia. Penilaian sumber daya manusia dapat dilakukan berdasarkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi standar utama yang digunakan oleh kelompok maupun individu. atasan atau pemimpin perusahaan untuk mengevaluasi prestasi kerja baik pada tingkat.

Kinerja pegawai yang optimal menjadi harapan bagi suatu organisasi. Sebab makin bertambah pekerja yang memiliki kinerja optimal, *output* organisasi secara menyeluruh akan ikut bertambah sehingga organisasi bisa mempertahankan serta berkompetisi dalam dunia bisnis (Utomo, 2021). Peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada tingkat kedisiplinan karyawan. Mengacu pada pandangan Anwar Pabu Mangkunegara dalam Kristina (Kristiani, Putriana, & Salim, 2022). disiplin kerja diartikan sebagai aktivitas manajemen yang bertujuan untuk menegakkan standar organisasi. Ketidaksiplinan karyawan dapat berdampak negatif pada hasil kerja dan rutinitas operasional.

Disiplin kerja merupakan elemen krusial yang mempengaruhi performa karyawan. Perhatian terhadap disiplin kerja di perusahaan sangat penting, sebab ini secara signifikan berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja, yang pada gilirannya akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin atau manajer memanfaatkan disiplin kerja sebagai sarana komunikasi untuk mendorong karyawan agar mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin adalah sebagai wujud tanggung jawab serta kewajiban karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah sebagai kesediaan dan kepatuhan individu terhadap peraturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas secara konsisten, gigih, dan selaras dengan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pelanggaran. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, antara lain (Rahmadani, Labbase, Nasir, & Kamidin, 2023), (Fajar & Maria, 2022), (Rahayu & Liana, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah cara perusahaan menghargai karyawan dengan memberikan imbalan, baik secara finansial maupun dalam bentuk barang dan jasa, supaya karyawan merasa dihargai karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi adalah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan dari perusahaan. Kompensasi ini mencakup gaji pokok, tunjangan tetap, insentif, serta berbagai fasilitas. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial ataupun non-finansial (Eius Lestari & Desty Febrian,

2024). kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawan, yang meliputi aspek finansial dan non finansial (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024).

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan PT. Sung Bo Jaya di jl. Raya KH Umar Rw. Ilat, Dayeuh, Kec. Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16820 produsen garmen dengan kualitas tinggi untuk pasar global yang mampu menghasilkan berbagai jenis garmen dengan berbagai macam model

(Eius Lestari & Desty Febrian, 2024). menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Cahyani & Novian Ekawaty, 2024) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut yaitu: H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sung Bo Jaya. (Ariani & Widodo, 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sung Bo Jaya. Penelitian yang dilakukan Fachrurazi (2023) menemukan hasil bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hedarniati (2023) Hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H3 : Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sung Bo Jaya. (Ariani & Widodo, 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Pranitasari & Khotimah, 2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani et al., 2023) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Fajar & Maria, 2022) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Pada Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu mengumpulkan data objektif, statistik, dan numerik dari sampel atau populasi untuk menjawab pertanyaan melalui survei, diskusi, dan digunakan untuk menguji teori-teori spesifik dengan menganalisis hubungan antar variabel. data objektif, statistik, dan numerik dari sampel atau populasi untuk menjawab pertanyaan melalui survei, dan digunakan untuk menguji teori-teori spesifik dengan menganalisis hubungan antar variabel. PT. Sung Bo Jaya dipilih untuk menjadi lokasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sung Bo Jaya sebanyak 125 karyawan. Sampel penelitian menggunakan teknik *Simple Random sampling* berjumlah 96 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden PT. Sung Bo Jaya melalui kuesioner yang disebarikan kepada karyawan yang ditetapkan sebagai sampel. Jawaban responden terkait dengan item pernyataan untuk masing-masing variabel akan diukur dengan skala likert yang mempunyai lima pilihan jawaban berbeda untuk responden. Data yang telah

dikumpulkan akan dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.

### Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tujuan uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan akurat mengukur variabel yang hendak diukur (Rahayu & Liana, 2020).

Uji validitas data adalah pengukuran terhadap apa yang akan diukur.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X1	1	0.656	0,200	Valid
	2	0.704		Valid
	3	0.569		Valid
	4	0.372		Valid
	5	0.482		Valid
	6	0.586		Valid
	7	0.586		Valid
	8	0.527		Valid
X2	1	0.794	0,200	Valid
	2	0.684		Valid
	3	0.687		Valid
	4	0.650		Valid
	5	0.635		Valid
Y	1	0.654	0,200	Valid
	2	0.830		Valid
	3	0.863		Valid
	4	0.768		Valid
	5	0.422		Valid
	6	0.370		

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa seluruh butir instrument pada setiap variabel dinyatakan valid. Uji signifikansi koefisien korelasi ini dilakukan dengan menggunakan r table dengan taraf signifikansi yang dipakai adalah 0,05 tingkat signifikansi 5% atau 0,05 merupakan standar umum dalam penelitian. Proses pengujian melibatkan perbandingan nilai

koefisien kolerasi person (nilai r hitung dari indikator) dengan nilai r tabel. Uji validitas dinyatakan valid jika nilainya melebihi 0,05 dan sebaliknya, dianggap tidak valid jika nilainya kurang dari 0,05.

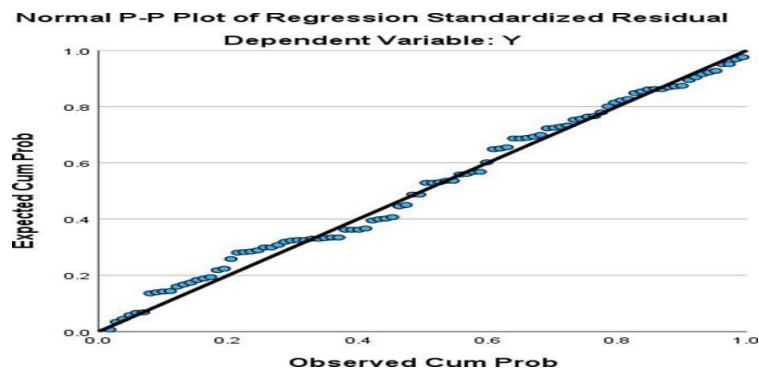
Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,692	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,772	Reliabel
Kinerja(Y)	0,745	Reliabel

Uji Reliabilitas merupakan seberapa terpercaya suatu alat ukur, yang dibuktikan dengan hasil yang stabil atau konsisten ketika dipakai berulang kali pada objek yang sama. secara empiris diwakili oleh koefisien reliabilitas, sebuah angka antara 0 hingga 1 Semakin besar angka koefisiennya, semakin konsisten pengukuran yang dihasilkan, namun koefisien reliabilitas yang mencapai angka 1 sempurna jarang ditemukan dalam praktik (Ida & Musyarofah, 2021) Hasil uji reabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel > 0,60, hingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas



**Gambar 1.** Uji Normalitas P-Plot

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak, model regresi yang baik dicirikan oleh nilai residual yang

terdistribusi secara normal. Untuk menguji ini, dapat dilakukan dengan memeriksa penyebaran data pada grafik normal P- P *Plot of regression standardised* sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika menyebar data mengikuti garis diagonal, maka model regresi dianggap normal dan sesuai untuk memprediksi variabel bebas, demikian pula sebaliknya (Mardiatmoko, 2020).

Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal, Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal Pada grafik P-Plot tersebut dapat diperoleh bahwa titik-titik tersebar mengitari garis diagonal serta mengikuti garis tersebut. Titik-titik tersebut juga berpola simetris dan tidak melenceng, sehingga ditarik kesimpulan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

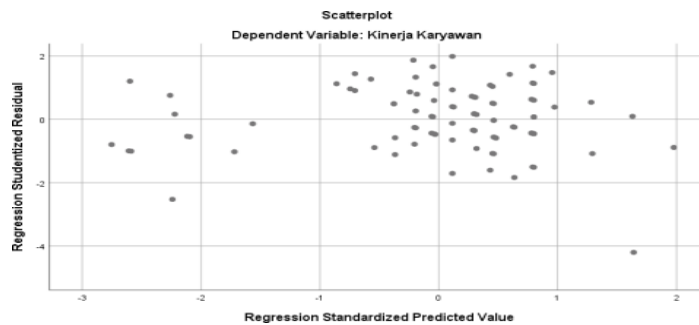
Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.** Uji Multikoleniaritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0,677	1,477
	Kompensasi	0,677	1,477

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linear yang sangat kuat merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independent dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independent variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai VarianceInflation Factor (VIF) dan Tolerance nya jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa diketahui nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) adalah  $1.477 < 10$  dan nilaitolerance value  $0,677 > 0,10$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastiditas

Uji ini merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan uji glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel – variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020) Berdasarkan dari hasil tabel diatas diperlihatkan bahwa titik – titik menyebar disekitas atas atau bawah mendekati angka 0. dan penyebaran titik – titik data tidak berpola. Berarti dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis  
Uji T (Parsial)

**Tabel 4.** Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,155	1,996		0,579	0,564
	Disiplin Kerja	0,388	0,072	0,423	5,383	0,000
	Kompensasi	0,412	0,070	0,460	5,861	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil tabel diatas diperlihatkan bahwa Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5,383 yang lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1.661 ( $5,383 > 1.661$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan Hasil uji t pada variabel Kompensasi menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5,861 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1.661 ( $5,861 > 1.661$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## Uji F (Simultan)

**Tabel 5.** Uji F (Simultan)

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,734	2	266,367	73,253	,000 <sup>b</sup>
	Residual	338,173	93	3,636		
	Total	870,906	95			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja						

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 29 dari tabel di atas diperoleh Fhitung = 73,253 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000b dan nilai F hitung < F tabel ( $73,253 > 3.09$ ) dimana nilai F tabel diperoleh dengan signifikan 95% dan  $\alpha = 5\%$ . Karena nilai signifikan 0,05 maka ( $0,000b > 0,05$ ) dan F hitung > F tabel ( $73,253 > 3.09$ ). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

## 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

## a. Uji koefisien Determinasi Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 6.** Uji koefisien Determinasi Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.463	2.21958
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan hasil tabel 6. hasil uji koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,468 atau sebesar 46% yang artinya koefisien determinasi parsial variabel Disiplin Kerja kuat.

## b. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kompensasi (X2)

**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinasi parsial Variabel Kompensasi (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.485	2.17222
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil uji koefisien determinasi variabel Kompensasi (X2) adalah 0.491 atau sebesar 49% yang artinya koefisien determinasi parsial variabel Kompensasi kuat

## 2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 8.** Uji Koefisien Determinasi Simultan

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	0,612	0,603	1,907
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa R-Square memiliki nilai sebesar 0,612 atau 61.2%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang sama terhadap Kinerja Karyawan dan memberikan kontribusi sebesar 61.2% sisanya sebesar 38.3% kemungkinan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada pengujian pada uji validitas pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan di karenakan nilai korelasi lebih besar ( $>$ ) dari pada R Tabel (0,200) pada uji reabilitas disiplin kerja dan kompensasi berstatus reabel di karenakan nilai Cronbach Alpha diatas rata - rata yaitu Disiplin kerja  $0,692 > 0,60$  dan kompensasi  $0,772 > 0,60$  pada uji T (Parsial) nilai signifikan disiplin kerja (X1) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t \ 0,579 < 1,984$  (t table) maka dapat disimpulkan variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai signifikan kompensasi (X2) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t \ 5,861 > 1,984$  maka dapat disimpulkan ada pengaruh variable (X2) terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung  $73,253 > 3,09$  (F tabel) yang mana hasil tersebut dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari dan Khotimah, (2021) yang diperoleh hasil Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada pengujian pada uji validitas pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan karena nilai korelasi lebih besar (>) dari nilai R tabel (0,200). Pada uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel kompensasi (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan uji T (Parsial) untuk nilai T hitung  $5,861 > 1,984$  (T tabel), maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariani dan Widodo, (2020) yang diperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada pengujian pada uji validitas pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan dikarenakan nilai korelasi lebih besar (>) dari pada R Tabel (0,200) pada uji reabilitas disiplin kerja dan kompensasi berstatus reabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha diatas rata – rata yaitu Disiplin kerja  $0,692 > 0,60$  dan kompensasi  $0,772 > 0,60$  pada uji T (Parsial) nilai signifikan disiplin kerja (X1) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai t  $0,579 < 1,984$  (t table) maka dapat disimpulkan variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai signifikan kompensasi (X2) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai t  $5,861 > 1,984$  maka dapat disimpulkan ada pengaruh variable (X2) terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung  $73,253 > 3,09$  (F tabel) yang mana hasil tersebut dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pembahasan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani et al., 2023) yang diperoleh hasil disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sung Bo Jaya. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas serta semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dengan kata lain, penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu menciptakan budaya kerja yang tertib, produktif, dan bertanggung jawab, sedangkan pemberian kompensasi yang layak menjadi bentuk penghargaan dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

### Daftar Pustaka

- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 53–66. <https://doi.org/10.35968/fgkpw009>
- Cahyani, F. D., & Novian Ekawaty. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Seiwa Indonesia, Cikarang. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 10(1), 187–195. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v10i1.1932>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Fajar, F., & Maria, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Virtus Facilities Services Area Bandung. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 19(2), 40–49. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v19i2.257>
- Ida, F. F., & Musyarofah, A. (2021). Validitas dan Reliabilitas dalam Analisis Butir Soal. *Al-Mu'Arrib: Journal of Arabic Education*, 1(1), 34–44. <https://doi.org/10.32923/al-muarrib.v1i1.2100>
- Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Mms Group Indonesia. *Jurnal Cafeteria*, 3(2), 38–50. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i2.614>
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>

Utomo, P. (2021). Kinerja Pegawai (Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja). In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi ...*