Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 177 – 192
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2609

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godong Ijo Asri

The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT Godong Ijo Asri

Syabil Akbar Az-Zuhri*, Muhammad Yusuf
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
Email: syabilakbar21@gmail.com, m.yusuf@umj.ac.id*

Abstract. *This study aims to analyze the effects of compensation and work discipline on employee performance at PT Godong Ijo Asri. The method used in this study was a quantitative study involving 52 respondents; data were collected via a questionnaire, with respondents meeting the criteria of being between 20 and 50 years of age and currently employed at PT Godong Ijo Asri. Subsequently, the data were tabulated and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation (X1) has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, work discipline (X2)has a positive but insignificant effect on employee performance.*
Keywords: *Compensation; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif terhadap 52 responden, penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, dengan kriteria responden usia 20-50 tahun dan merupakan karyawan dan aktif bekerja di PT Godong Ijo Asri. Selanjutnya, tabulasi data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama dalam suatu organisasi yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Ansory & Indrasari, 2018) menyatakan bahwa MSDM merupakan suatu disiplin ilmu dan praktik yang berfokus pada pengaturan hubungan serta peran

Received: July 05, 2026; Revised: July 12, 2026; Accepted: July 19, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Namun, kinerja karyawan tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dua faktor penting yang sering menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. (Siagian, 2007) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses pembinaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

PT Godong Ijo Asri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang vertical garden, ekowisata edukasi, konservasi lingkungan, jasa wisata berbasis alam, serta kuliner. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Godong Ijo Asri, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan yang muncul adalah terkait dengan sistem kompensasi yang dirasakan belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, tingkat disiplin kerja karyawan juga belum optimal, yang terlihat dari adanya keterlambatan hadir, ketidakteraturan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur operasional perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi masih relatif terbatas penelitian yang mengkaji fenomena tersebut pada perusahaan yang bergerak di bidang agrobisnis dan edukasi lingkungan seperti PT Godong Ijo Asri, yang memiliki karakteristik kerja lapangan dan pelayanan berbasis pengalaman edukatif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri.

KAJIAN TEORITIS

Human Resource Management Theory (Teori Manajemen SDM)

Menurut (Desseler, 2020), Human Resource Management (HRM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, keadilan, dan berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori tersebut, penelitian ini menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola sistem kompensasi serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten. Dengan demikian, teori MSDM menjadi landasan utama dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Latte, 2023), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang, fasilitas, maupun kesejahteraan lainnya. Adapun dimensi kompensasi dapat dilihat melalui tiga dimensi utama menurut (Halawa & Oktafiani, 2024) yaitu, (1) Kompensasi Langsung, (2) Kompensasi tidak langsung, (3) Kompensasi non-finansial. Terdapat penelitian terdahulu yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetio et al., 2025) dan (Wulansari, 2025), dari penjabaran diatas memunculkan hipotesis.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Siagian, 2007) menyatakan bahwa kedisiplinan dalam pengelolaan sumber daya manusia berlandaskan pada pemahaman bahwa setiap manusia pasti memiliki kekurangan dan dapat melakukan kesalahan. Adapun dimensi kompensasi dapat dilihat melalui beberapa dimensi utama menurut (Rivai, 2012) yaitu, (1) Kehadiran, (2) Kepatuhan, (3) Ketaatan, (4) Perilaku kerja yang etis. Terdapat penelitian terdahulu yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sulistyono et al., 2025) dan (Trimulyo, 2022), dari penjabaran diatas memuncculkan hipotesis.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri

Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

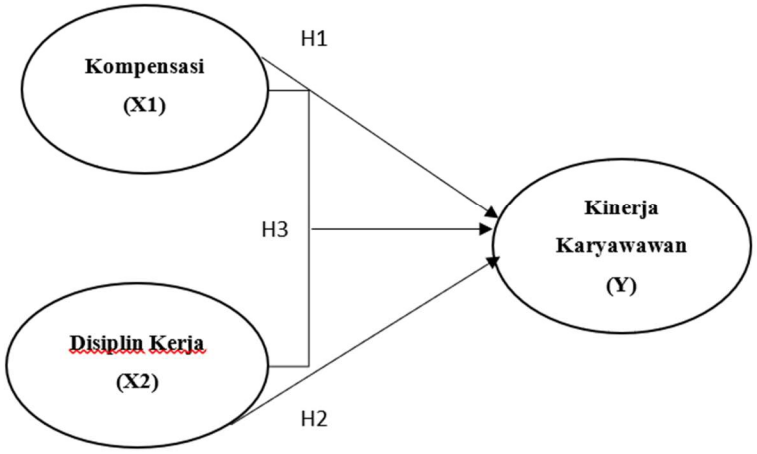
Kompensasi dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang kuat tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor strategis yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Pratama *et al.*, 2022) juga membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam organisasi.

H3 : Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Godong Ijo Asri.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di PT Godong Ijo Asri berlokasi di Kota Depok, Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan data internal perusahaan karyawan yang aktif di PT Godong Ijo Asri berjumlah 110 orang. Dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan mengunakan rumus slovin dihasilkan sampel penelitian yaitu 52 responden. Kriteria responden meliputi karyawan berusia 20-50 tahun dan merupakan pegawai aktif PT. Godong Ijo Asri. Hasil tabulasi data akan diolah melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah atribut yang dimiliki oleh individu sebagai subjek penelitian, yang mencakup aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan, yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden dalam penelitian Sugiyono (2023).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin				
Laki-Laki	24	46.2	46.2	46.2
Perempuan	28	53.8	53.8	100.0
Responden Berdasarkan Usia				
>50	3	5.8	5.8	5.8
20-30	37	71.2	71.2	76.9
31-40	8	15.4	15.4	92.3
41-50	4	7.7	7.7	100.0
Responden Berdasarkan Divisi				
Accounting staff	1	1.9	1.9	1.9
Assistent trainer	8	15.4	15.4	17.3
Barista	3	5.8	5.8	23.1
Butcher resto	2	3.8	3.8	26.9
Fasilitator	8	15.4	15.4	42.3

Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Floor staff resto	2	3.8	3.8	46.2
Guide / pemandu wisa	1	1.9	1.9	48.1
Host resto	1	1.9	1.9	50.0
IT. Digital marketin	2	3.8	3.8	53.8
Karyawan pemancingan	3	5.8	5.8	59.6
Karyawan resto	3	5.8	5.8	65.4
Karyawan Resto	1	1.9	1.9	67.3
Kasir parkir	3	5.8	5.8	73.1
Kasir pemancingan	1	1.9	1.9	75.0
Pastry cake	1	1.9	1.9	76.9
Pastry Cake	1	1.9	1.9	78.8
Security	3	5.8	5.8	84.6
Server staff resto	3	5.8	5.8	90.4
Staff Gudang resto	2	3.8	3.8	94.2
Stall staff pemancin	1	1.9	1.9	96.2
Waitress cafe pemanc	2	3.8	3.8	100.0
Berdasarkan Lama Bekerja				
< 1 Tahun	3	5.8	5.8	5.8
> 5 Tahun	14	26.9	26.9	32.7
1-5 Tahun	35	67.3	67.3	100.0

Sumber: Data diolah (2026)

Penelitian ini melibatkan 52 pegawai PT Godong Ijo Asri sebagai responden. Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari total 52 responden, terdapat 24 responden (46,2%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 28 responden (53,8%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa dari total 52 responden, sebagian besar berada pada rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (71,2%).

Selanjutnya, responden yang berusia 31–40 tahun berjumlah 8 orang (15,4%), sedangkan responden yang berusia 41–50 tahun sebanyak 4 orang (7,7%). Sementara itu, responden yang berusia di atas 50 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu 3 orang (5,8%). Berdasarkan Divisi dengan jumlah responden terbanyak adalah Assistant Trainer dan Fasilitator, yang masing-masing berjumlah 8 orang (15,4%). Selanjutnya, divisi Barista, Karyawan Pemancingan, Karyawan Resto, Kasir Parkir, Security, dan Server Staff Resto masing-masing terdiri dari 3 orang (5,8%). divisi Butcher Resto, Floor Staff Resto, IT/Digital Marketing, Staff Gudang Resto, dan Waitress Cafe Pemancingan masing-masing diwakili oleh 2 orang (3,8%). Adapun divisi Accounting Staff, Guide/Pemandu Wisata, Host Resto, Kasir

Pemancingan, Pastry Cake, Stall Staff Pemancingan, serta Karyawan Resto (dengan penulisan berbeda pada data) masing-masing memiliki 1 orang responden (1,9%). Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa dari total 52 responden, mayoritas memiliki masa kerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (67,3%). Selanjutnya, responden yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun berjumlah 14 orang (26,9%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu 3 orang (5,8%).

2. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dikatakan valid jika r hitung ≥ r table Ghozali (2018). Berikut hasil uji validitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan. Uji Reabilitas dinyatakan reabel jika Cronbach's Alpha pada seluruh variabel, lebih besar dari pada batas kriteria yang telah ditetapkan 0,60 (> 0,60) Sugiyono (2023). Berikut hasil uji validitas dan realiabilitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji realibilitas

Variabel	Instrumen	Rhitung	rtabel	Keterangan	*Cronbach's Alpha*
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,554	0.2732	Valid	0,769
	Y.2	0,520	0.2732	Valid	
	Y.3	0,635	0.2732	Valid	
	Y.4	0,596	0.2732	Valid	
	Y.5	0,547	0.2732	Valid	
	Y.6	0,563	0.2732	Valid	
	Y.7	0,478	0.2732	Valid	
	Y.8	0,543	0.2732	Valid	
	Y.9	0,458	0.2732	Valid	
	Y.10	0,506	0.2732	Valid	
	Y.11	0,507	0.2732	Valid	
	Y.12	0,542	0.2732	Valid	
Kompensasi (X1)	X1.1	0,528	0.2732	Valid	0,806
	X1.2	0,486	0.2732	Valid	
	X1.3	0,534	0.2732	Valid	
	X1.4	0,600	0.2732	Valid	
	X1.5	0,507	0.2732	Valid	
	X1.6	0,583	0.2732	Valid	
	X1.7	0,550	0.2732	Valid	
	X1.8	0,602	0.2732	Valid	
	X1.9	0,544	0.2732	Valid	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,491	0.2732	Valid	0,707
	X2.2	0,478	0.2732	Valid	
	X2.3	0,487	0.2732	Valid	
	X2.4	0,478	0.2732	Valid	
	X2.5	0,592	0.2732	Valid	
	X2.6	0,591	0.2732	Valid	

Variabel	Instrumen	Rhitung	rtabel	Keterangan	*Cronbach's Alpha*
	X2.7	0,482	0.2732	Valid	
	X2.8	0,592	0.2732	Valid	
	X2.9	0,547	0.2732	Valid	
	X2.10	0,479	0.2732	Valid	
	X2.11	0,596	0.2732	Valid	
	X2.12	0,539	0.2732	Valid	
	X2.13	0,596	0.2732	Valid	
	X2.14	0,566	0.2732	Valid	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2732) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Kompensasi (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,769, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,806, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,707, memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memiliki distribusi data yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji Kolmogorov– Smirnov, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (Ghozali, 2018:161). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. yang diperoleh dari hasil perhitungan Kolmogorov–Smirnov lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan pada tabel uji Kolmogorov–Smirnov berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel (N)	52
Kolmogorov-Smirnov Z	0,820
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,512

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,512. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,512 > 0,05), maka H_0 diterima, yang berarti data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b) Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

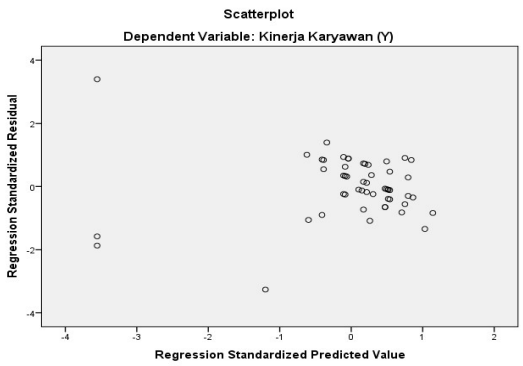
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,255	3,924
Disiplin Kerja (X2)	0,255	3,924

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,255, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 3,924, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis grafik di atas, menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-tititk menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	20,720	6,022		3,441	0,001
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,681	0,292	0,533	2,333	0,024
Motivasi (X2)	0,055	0,196	0,064	279	0,782

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20{,}720 + 0{,}681X1 + 0{,}055X2 + e$$

Koefisien persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) a = 20.720 mempunyai arti jika nilai X (Kompensasi dan Disiplin Kerja) sama dengan 0 (nol), maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan menunjukkan kenaikan sebesar 20.720 atau dalam arti lain jika tidak ada Kompensasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 20.720 poin.

b) b_1 = 0,681 ini menunjukkan koefisien regresi variable Kompensasi (X1) memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Kompensasi (X1) dengan asumsi Disiplin Kerja tetap maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,681 poin

c) b_2 = 0,055 ini menunjukkan koefisien regresi variable Disiplin Kerja (X2) memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Disiplin Kerja (X2) dengan asumsi Kompensasi tetap maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,055 poin.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error od the Estimate
1	0,589	0,347	0,321	3,415

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh persentase keragaman variable jumlah Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variable Kompensasi (X1) dan

Disiplin Kerja (X2) adalah 34,7% (0,347) sedangkan 65,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti Motivasi, Lingkungan Kerja dan lainnya.

6. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	B	Std.Error	thitung	Sig.
(Konstanta)	20,720	6,022	3,441	0,001
Kompensasi (X1)	0,681	0,292	2,333	0,024
Disiplin Kerja (X2)	0,055	0,196	0,279	0,782

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 8, maka interpretasi untuk t tabel adalah:

$$df = n - k - 1$$
$$df = (110 - 2 - 1)$$
$$df = 107$$

Berdasarkan nilai df = 107 dan taraf signifikansi 5% (0,05) untuk uji dua arah, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008. Dari hasil perhitungan pada Tabel 7 dan berdasarkan nilai t tabel, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, didapatkan nilai thitung (2.333) > ttabel (2.008) dengan nilai sig sebesar 0.024 < 0.05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, didapatkan nilai thitung (0.279) < ttabel (2.008) dengan nilai sig variabel X2 (0.782) > 0.05 atau 5%. Maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,134	2	152,067	13,037	0,000
	Residual	571,558	49	11,664		
	Total	875,692	51			

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, didapatkan nilai Fhitung (13.037) > Ftabel (4.038) dan nilai Sig (0.000) < 0.05 atau 5%. Maka dapat ditarik Kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variable Kompensasi (X1) dan Disiplin Keja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godong Ijo Asri**

   Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetio et al., 2025) dan (Wulansari, 2025). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi, semangat, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya penghargaan yang layak atas kontribusi yang diberikan, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godong Ijo Asri**

   Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sulistyono et al., 2025) dan (Trimulyo, 2022). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan yang sudah relatif baik dan merata belum mampu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Kemungkinan terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja secara individu.

3. **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godong Ijo Asri**

   Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetio et al., 2025), (Wulansari, 2025), (Sulistyono et al., 2025) dan (Trimulyo, 2022) Hasil ini

menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan kompensasi yang baik serta penerapan disiplin kerja yang konsisten, disertai perhatian terhadap faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi, semangat, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan tngkat disiplin kerja karyawan yang sudah relatif baik dan merata belum mampu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Godong Ijo Asri perlu terus mengembangkan pola lingkungan kerja yang terstruktur dan kondusif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi terlaksananya peningkatan disiplin kerja.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan perlunya manajemen PT Godong Ijo Asri mencari cara untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan nantinya. Keterbatasan penelitian ini meliputi hanya dua variabel saja yang diteliti dan jumlah sampel yang terbatas. Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan responden penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Abbas, A. S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *5*(1), 45–54. https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295

Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). Indomedia Pusaka.

Aulia, B. P., Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal of BINANIAGA* , *6*(2), 191–206.

Azhari, M. R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MULTIMEDIA KARYA SEJAHTERA MALANG. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *7*(9), 1–17.

Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP

KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA OUTSOURCING PT. ADIDAYA MADANI DENPASAR. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *3*(6), 139–151.

Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pos indonesia cabang blora jawa tengah. *Jurnal Optimal*, *20*(1), 27–42.

Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *1*(1), 88–98. https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654

Esisuarni, Hanif Alkadri, & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, *17*(2), 478–488. https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149

Fauzi, A. M., & Muhtadin, I. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL CIPTA KARYA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR). *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *8*(2), 457–463. https://doi.org/10.37479/jimb.v8i2.34398

Halawa, A., & Oktafiani, F. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(2), 87–97.

Indirasari, I., & Sukapti, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Ufuk Semesta . *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, *3*(1), 112–124.

Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *Point: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *4*(1), 1–14.

Latte, J. (2023). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI KONSUMEN TIRTA KANDILO KABUPATEN PASER. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, *5*(2), 13–26. https://doi.org/10.36658/ijan.5.2.105

Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value : Journal of Management and Business*, *8*(1), 11–26. https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045

Lutfi, A. K., Recky, Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK TEH DI JAWA BARAT. *Jurnal Economica*, *13*(1), 105–114.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *BPFE. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.

Marnoto, Supardi, & Soegiarto, I. (2024). The Impact of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work-Life Balance on Employee Performance:

A Study in Technology Companies in Indonesia. *Internasional Journal of Business, Law, and Education*, *5*(1), 510–521.

Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Banteni, F. R. Al. (2024). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, *5*(1), 294–307. https://doi.org/10.52728/ijjm.v5i1.1057

Oley, M. I. F., Nelwan, O. S., & Dotulang, L. O. (2022). Peran Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mendorong Kinerja Karyawan PT. Empung Jaya Abadi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(2), 982–990.

Pamungkas, A., Qadrian, A. M., Jusung, J. N., & Sihombing, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, *3*(1), 1–9.

Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *4*(4), 272–278. https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.269

Prasetio, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(4), 355–361. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179

Rehan. (2024). The Effect of Motivation, Compensation, Work Dicipline and Leadership on Employee Performance . *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* , *12*(4).

Ridwan, & Bater, R. (2024). Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, *5*(1), 267–278.

Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). KOMPENSASI DAN TUNJANGAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH: UPAYA MENINGKATKAN KEADILAN. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, *1*(2), 68–77. https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.35

Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sulistyono, Suswati, E., & Nasir, J. A. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI BPS DI JAWA TIMUR). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, *6*(4).

Tafonao, T. (2023). HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *6*(1), 118–129.

Trimulyo, R. R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV BAMS JAYA BERSAMA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *11*(5).

Trismi, L., Zahari, M. D. M., Osrita, H., & Pustaka, D. (2025). *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas.* Detak Pustaka.

Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA BUDHI MULIA. *SNEBA: Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, *3*, 537–545.

Wasis, W., & Aminin, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Sedulur Guyup Rukun. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(1), 1283–1292. https://doi.org/10.57141/kompeten.v4i1.200

Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori dan Praktik. *Bookcchapter Manajemen SDM*, 667–695.

Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *3*(4), 116–131. https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630

Wulansari, S. (2025). The Effect of Competence and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, *16*(3), 679–695.