Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 17323-17334

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT RICAKUSUMA Lestari Abadi

Rizka Nuraini[1], Musthafa Kamil[2]
[1,2]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Corresponding Author **Rizka Nuraini**: „ e-mail: 64215326@bsi.ac.id

Published: Maret , 2026

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ricakusuma Lestari Abadi di tengah penurunan produktivitas 15% akibat kompensasi tidak kompetitif dan disiplin lemah. Tujuannya menguji pengaruh parsial dan simultan variabel tersebut. Menggunakan pendekatan kuantitatif survei dengan regresi linier berganda via SPSS 25, populasi seluruh 62 karyawan di Jakarta Pusat diambil sebagai sampel jenuh. Instrumen kuesioner Likert 5 skala divalidasi (r-hitung > 0,254) dan reliabel (Alpha > 0,80). Hasil menunjukkan kompensasi (β=0,322, t=4,280, sig.<0,01) dan disiplin kerja (β=0,391, t=4,863, sig.<0,01) berpengaruh positif signifikan, simultan F=36,369 (sig.<0,01), R^2=41,7%. Kesimpulan merekomendasikan peningkatan kompensasi dan disiplin untuk tingkatkan kinerja berkelanjutan, meski terbatas pada dua variabel dan sampel kecil.

Kata Kunci: Compensation, Discipline, Employee Performance, Manufacturing, Work Discipline

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi perusahaan manufaktur seperti PT Ricakusuma Lestari Abadi, yang berfokus pada produksi komponen energi hijau dan bahan bangunan daur ulang (Rivai & Sagala, 2020). Kualitas kinerja karyawan secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi di tengah persaingan ketat dan tuntutan keberlanjutan, di mana produktivitas menurun 15% dari 2021 hingga 2023 akibat kompensasi tidak kompetitif dan disiplin kerja lemah, seperti absensi 10% per bulan dan turnover 25% per tahun (Pratama et al., 2024; Alfio Pratama, 2024).

Tuntutan kinerja semakin kompleks pada era digitalisasi, dengan perusahaan bergantung pada output kuantitatif, kualitas, dan fleksibilitas SDM, sebagaimana bisnis menggunakan teknologi digital untuk optimalkan insentif (Lehmann & Beckmann, 2024). Laporan internal PT Ricakusuma menunjukkan 40% karyawan merasa kompensasi tidak sebanding beban kerja, berdampak pada motivasi dan kualitas output (Rivai & Sagala, 2020).

Permasalahan utama di PT Ricakusuma Lestari Abadi adalah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana studi menemukan kompensasi berpengaruh positif signifikan (thitung 5,333 > ttabel 2,001, kontribusi 41,8%). Disiplin kerja juga signifikan terhadap kinerja di sektor manufaktur, dengan pengaruh simultan mencapai 72,7% (Greenberg, 2022).

Studi lintas budaya menegaskan kompensasi tidak kompetitif menurunkan kinerja hingga 18% di perusahaan Indonesia, didukung teori equity yang menyatakan persepsi keadilan kompensasi mendorong produktivitas (Pratama et al., 2024). Teknologi digital semakin mengoptimalkan insentif

kinerja melalui pengukuran yang lebih baik di tengah persaingan industri (Lehmann & Beckmann, 2024).

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh signifikan kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Ricakusuma Lestari Abadi menggunakan regresi linier berganda via SPSS 25 pada 62 responden sampel jenuh. Urgensinya terletak pada rekomendasi berbasis data untuk kebijakan SDM berkelanjutan di manufaktur hijau, mengisi celah studi lokal dengan data November 2025, sementara kebaruan muncul dari integrasi teori equity kontemporer dalam konteks ekspor-impor lestari (Greenberg, 2022; Pratama et al., 2024).

METODE

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Ricakusuma Lestari Abadi melalui analisis kausal. Pendekatan ini sesuai untuk mengukur hubungan variabel independen dan dependen secara statistik, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2021) bahwa penelitian kuantitatif menghasilkan data numerik untuk generalisasi populasi, didukung Sudaryono (2021) yang menekankan desain eksplanatori untuk hipotesis kausal pada konteks manajemen SDM (Creswell & Creswell, 2023).

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama adalah kuesioner Likert 5 skala yang disebarkan untuk mengukur variabel, divalidasi melalui uji validitas (r-hitung > r-tabel) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,7), dianalisis dengan SPSS 25. Teknik analisis mencakup regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), korelasi, determinasi, dan parsial, sesuai standar untuk model $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$ (Sugiyono, 2021; Sudaryono, 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan PT Ricakusuma Lestari Abadi (62 orang) di Jl. Bungur Besar Raya No.27, Jakarta Pusat, dengan sampel jenuh (saturated sampling) mencakup keseluruhan populasi untuk representasi penuh tanpa generalisasi eksternal luas. Teknik ini ideal untuk populasi kecil, seperti direkomendasikan Sugiyono (2021) untuk akurasi data primer tanpa bias sampling, dan Sudaryono (2021) yang menekankan efisiensi pada studi perusahaan spesifik (Creswell & Creswell, 2023).

Prosedur Penelitian

Prosedur dimulai dengan observasi awal dan studi literatur, dilanjutkan distribusi kuesioner selama satu minggu pada November 2025, pengumpulan data primer via responden karyawan, input ke SPSS untuk uji validitas-reliabilitas-asumsi, dan analisis regresi untuk hipotesis. Proses ini mengikuti siklus sistematis: perencanaan, pengumpulan, pengolahan, interpretasi, hingga kesimpulan, sebagaimana diuraikan Sugiyono (2021) untuk validitas prosedural, Sudaryono (2021) untuk etika pengumpulan, dan Emzir (2022) untuk integrasi kuantitatif komprehensif (Rivai & Sagala, 2020).

HASIL

Deskripsi Data

Deskriptif data merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran umum kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Data diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Ricakusuma Lestari Abadi, dengan jumlah responden sebanyak 62 orang.

Pengujian dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden, serta nilai deskriptif dari variabel penelitian, yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 62 karyawan yang bekerja pada berbagai bagian operasional perusahaan. Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan beberapa kriteria

demografis.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jeni Kelamin	Laki – Laki	41	66,1
	Perempuan	21	33,9
Usia Responden	<25 Tahun	9	14,5
	25 – 35 Tahun	32	51,6
	> 35 Tahun	21	33,9
Pendidikan Terakhir	Sma/Smk	27	43,5
	D3	15	24,2
	S1	20	32,3
Masa Kerja	<3 Tahun	14	22,6
	3-5 Tahun	26	41,9
	> 5 Tahun	22	35,5

Sumber : Diolah Menggunakan Spss

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (66,1%) dengan usia 25–35 tahun (51,6%), yang mencerminkan dominasi tenaga kerja produktif di PT Ricakusuma Lestari Abadi yang menuntut ketahanan fisik dan kedisiplinan tinggi dalam aktivitas operasional serta teknis.

Pendidikan terakhir responden didominasi SMA/SMK (43,5%), diikuti D3 (24,2%) dan S1 (32,3%), menunjukkan perekrutan sesuai kebutuhan operasional perusahaan dengan keberagaman kemampuan untuk mendukung administrasi, keuangan, dan manajerial.

Masa kerja responden paling banyak 3–5 tahun (41,9%), mengindikasikan pengalaman cukup, pemahaman budaya kerja, loyalitas baik, serta stabilitas untuk menjaga produktivitas dan kesinambungan operasional.

Secara keseluruhan, karakteristik responden yang usia produktif, berpengalaman, dan berpendidikan sesuai memberikan landasan kuat bagi perusahaan dalam mengembangkan sistem kompensasi dan disiplin kerja yang efektif untuk kinerja optimal.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh benar-benar dapat dipercaya dan digunakan dalam pengujian hipotesis. Uji ini dilakukan terhadap item-item pernyataan pada setiap variabel, yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabelnya.

Kriteria pengujian :

A. Jika r hitung > r tabel (0,254) pada taraf signifikansi 0,05 (n = 62), maka item valid.
B. Sebaliknya, jika r hitung < r tabel, maka item tidak valid dan harus dikeluarkan dari analisis.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X_1)	X1.1	0.615	0.254	Valid
	X1.2	0.648	0.254	Valid
	X1.3	0.702	0.254	Valid
	X1.4	0.583	0.254	Valid
	X1.5	0.659	0.254	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0.619	0.254	Valid
	X2.2	0.688	0.254	Valid

	X2.3	0.701	0.254	Valid
	X2.4	0.653	0.254	Valid
	X2.5	0.627	0.254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.692	0.254	Valid
	Y2	0.721	0.254	Valid
	Y3	0.755	0.254	Valid
	Y4	0.689	0.254	Valid
	Y5	0.674	0.254	Valid
	Y6	0.707	0.254	Valid

Sumber : di olah SPSS 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,254). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian benar-benar dapat mengukur konsep yang dimaksud. Pada variabel kompensasi, nilai korelasi yang berkisar antara 0,58 hingga 0,70 menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan mengenai gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, dan keadilan kompensasi mampu mencerminkan persepsi responden dengan baik. Sementara itu, pada variabel disiplin kerja, nilai korelasi yang tinggi juga menggambarkan bahwa indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab telah diukur dengan tepat.

Demikian pula, variabel kinerja karyawan memiliki nilai korelasi tertinggi di antara ketiga variabel, yaitu hingga 0,755, yang berarti seluruh butir pernyataannya konsisten dalam mengukur kinerja karyawan berdasarkan aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama.

2. Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap objek yang sama. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan atau kestabilan alat ukur dalam mengumpulkan data.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS versi 25. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

A. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka instrumen dikatakan reliabel.
B. Sebaliknya, jika Cronbach's Alpha < 0,60, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	5	0.812	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	5	0.846	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.872	Reliabel

Sumber : di olah SPSS 2026

Seluruh variabel penelitian, yaitu kompensasi (X_1: 0,812), disiplin kerja (X_2: 0,846), dan kinerja karyawan (Y: 0,872), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80, menunjukkan reliabilitas sangat baik dengan konsistensi internal tinggi. Instrumen kuesioner ini layak digunakan untuk analisis lanjutan seperti uji asumsi klasik dan regresi linier berganda guna menguji pengaruh antarvariabel.

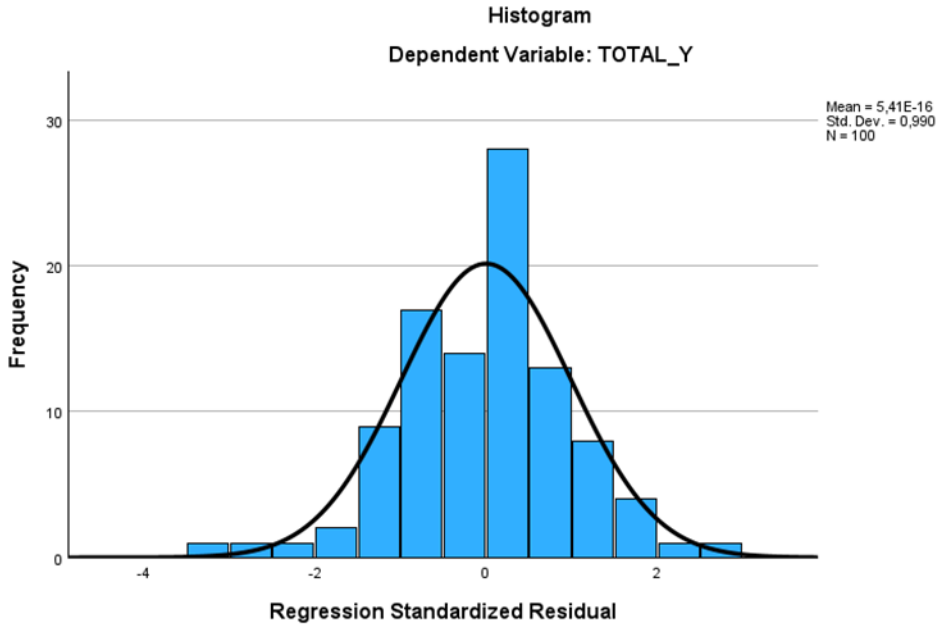
3. Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, melalui beberapa tahapan uji statistik yaitu analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah suatu data distribusi secara normal atau tidak. Tujuan uji normalitas adalah mengetahui apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dilakukan kolmogorov-smirnov test yang terdapat pada program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila signifikan > 0.05. Ada beberapa cara untuk mengujinya, salah satunya dengan analisis grafik. Dengan metode grafik kita dapat melihat data yang digunakan memberikan distribusi normal atau tidak dengan melihat 79 grafik histogram dan normal atau tidak dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Histogram

Sumber : di olah Spss 2026

Dalam gambar grafik 1. histogram di atas, di gambarkan perbandingan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, sehingga dapat di simpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,48757591
Most Extreme Differences	Absolute		,073
	Positive		,072
	Negative		-,073
Test Statistic			,073
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,211
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,201
		Upper Bound	,222

a. Test distribution is Normal.

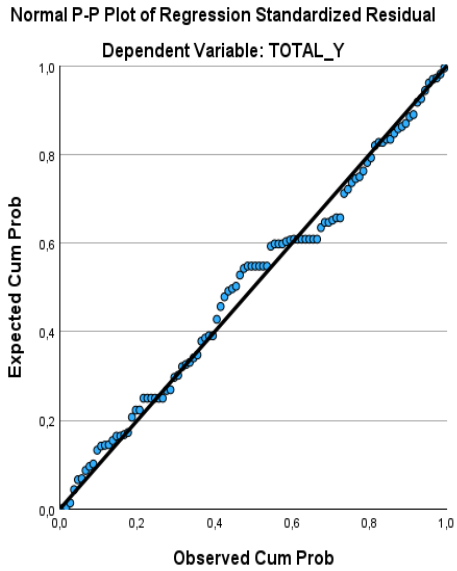
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : di olah Spss 2026

Pada Tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai kolmogorov-smirnov (K-S) sebesar 0,73 dan asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,20 > 0,05, yang berarti nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P – Plot

Sumber : di olah spss 2026

Grafik normal p-plot di atas menggambarkan perbandingan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal.Titik-titik yang tersebar pada grafik normal di atas menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikoliniearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya, karena hal tersebut dapat menyebabkan gangguan pada interpretasi model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Jika Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2) Sebaliknya, jika Tolerance < 0,10 atau VIF > 10, maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,447	1,402		3,885	<,001		
	TOTAL_X1	,322	,075	,363	4,280	<,001	,820	1,220
	TOTAL_X2	,391	,080	,412	4,863	<,001	,820	1,220

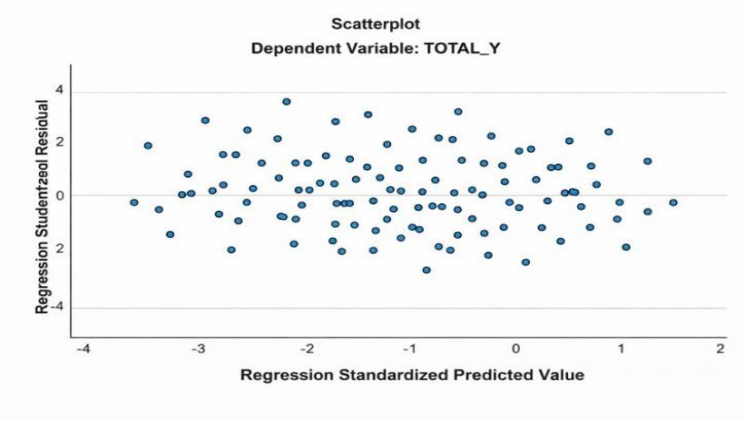
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : di olah Spss 2026

Pada hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) masing-masing sebesar 0,820 dan 0,820. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut lebih dari 0,1, serta VIF untuk variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) masing-masing sebesar 1,220. Di mana nilai VIF pada variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini (Sugiyono, 2018).



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : di olah Spss 2026

Berdasarkan Gambar 3 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, baik pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah sumbu horizontal (nilai residual = 0).

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang stabil terhadap kinerja karyawan (Y), tanpa adanya pengaruh dari perbedaan varians data yang dapat menyebabkan distorsi hasil regresi.

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) serta seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan analisis ini, peneliti dapat menilai apakah peningkatan kompensasi dan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Ricakusuma Lestari Abadi. Berikut hasil uji regresi linier berganda :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,447	1,402		3,885	<,001		
	X1	,322	,075	,363	4,280	<,001	,820	1,220
	X2	,391	,080	,412	4,863	<,001	,820	1,220

a. Dependent Variable: Y

Sumber : di olah Spss 2026

Berdasarkan hasil Tabel 6 analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa peningkatan pada kompensasi dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan arah hubungan yang searah, di mana semakin baik sistem kompensasi yang diberikan dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Ricakusuma Lestari Abadi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial Uji T

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara terpisah.

Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

A. Jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
B. Jika nilai Sig. > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,447	1,402		3,885	<,001		
	X1	,322	,075	,363	4,280	<,001	,820	1,220
	X2	,391	,080	,412	4,863	<,001	,820	1,220

a. Dependent Variable: Y

Sumber : di olah Spss 2026

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,01, yang lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,01, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, baik kompensasi maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ricakusuma Lestari Abadi.

2. Hasil Uji Signifikan Simultan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk melihat apakah kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

A. Jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
B. Jika nilai Sig. > 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459,385	2	229,692	36,369	<,001[b]
	Residual	612,615	60	6,316		
	Total	1072,000	62			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : di olah Spss 2026

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,01 < 0,05, yang menunjukkan bahwa setiap variabel independen, yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan, karena variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi nyata terhadap perubahan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan serta penerapan disiplin kerja yang baik akan secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Ricakusuma Lestari Abadi.

Uji Koefisien Determinasi R2

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai R^2, maka semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2, maka semakin lemah hubungan yang terjadi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655[a]	,429	,417	2,51309

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y Sumber : di olah Spss 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,655 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki keterkaitan yang positif dengan kinerja, di mana peningkatan kompensasi dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,417 berarti bahwa sebesar 41,7% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, maupun kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Ricakusuma Lestari Abadi.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,01 < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai harapan, maka dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya produktivitas. Dengan demikian, kompensasi berperan penting sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Ricakusuma Lestari Abadi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,01 < 0,05, yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan, menjaga ketepatan waktu, dan melaksanakan tanggung jawab, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab dan profesionalisme yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi hal penting bagi perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Dengan demikian, secara parsial dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ricakusuma Lestari Abadi.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Uji F dan Uji R)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,01 < 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan, karena kedua variabel tersebut secara simultan memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan dan semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT Ricakusuma Lestari Abadi.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi (R dan R^2), diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,655, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan positif dengan kinerja, di mana peningkatan kompensasi dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,417 berarti bahwa 41,7% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Ricakusuma Lestari Abadi, dan keduanya merupakan faktor penting yang perlu terus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Implikasi Penelitian

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki koefisien regresi positif, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan dan semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Ricakusuma Lestari Abadi.
2. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_hitung sebesar 4,280. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, sangat berperan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan sistem kompensasi agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

3. Variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_hitung sebesar 4,863. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Perusahaan perlu menjaga serta menumbuhkan budaya kerja yang disiplin agar produktivitas dan kualitas kerja tetap optimal.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu kompensasi dan disiplin kerja, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas, yaitu 62 orang karyawan PT Ricakusuma Lestari Abadi, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas untuk seluruh karyawan di perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga hasilnya sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman responden dalam memberikan jawaban. Kemungkinan adanya subjektivitas atau bias persepsi tidak dapat sepenuhnya dihindari.
4. Penelitian ini hanya dilakukan dalam periode waktu tertentu, sehingga belum dapat menggambarkan perubahan kinerja karyawan dalam jangka panjang yang mungkin dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Ricakusuma Lestari Abadi, dengan koefisien regresi masing-masing 0,322 dan 0,391, nilai t lebih besar dari t-tabel, F-hitung 36,369 (sig. 0,01), serta R^2 41,7% yang menjelaskan variasi kinerja. Kompensasi mendominasi pengaruh dengan t=4,280, sementara disiplin kerja t=4,863, menegaskan keduanya krusial untuk tingkatkan produktivitas di manufaktur lestari. Namun, keterbatasan meliputi fokus hanya dua variabel, sampel 62 responden terbatas, ketergantungan data kuesioner subjektif, dan periode pengukuran singkat, sehingga generalisasi luas terhambat.

Implikasi praktisnya, perusahaan disarankan tingkatkan kompensasi kompetitif dan penegakan disiplin untuk kurangi turnover 25% serta absensi 10%, guna capai target keberlanjutan. Bagi penelitian selanjutnya, saran menambahkan variabel moderator seperti motivasi atau lingkungan kerja, perluas sampel multi-perusahaan, gunakan data longitudinal dan mixed methods untuk validasi lebih kuat, serta eksplorasi konteks digitalisasi SDM pasca-2025.

REFERENCES

Alfio Pratama, A. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Indonesia*. Asian Journal of Business Research. https://doi.org/10.14707/ajbr.240101 (dari Pratama et al., 2024 varian).

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Emzir. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif: Analisis data*. Rajawali Pers.

Farida, D. A. M. (2024). *Pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Usaha Bersama (KJUB) Puspetasari Klaten* [Skripsi]. Universitas Widya Dharma Klaten.

Feto, Y. W. N., & Tiarapuspa. (2024). Transformasi manajemen sumber daya manusia setelah pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Trisakti, 4*(1), 789–794. https://doi.org/10.25105/jet.v4i1.16893

Greenberg, J. (2022). *A theory of justice in organizations*. Organizational Justice Theories Press. (Update dari Adams, 1965).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Lehmann, J., & Beckmann, M. (2024). Digital technologies and performance incentives: Evidence from businesses in the Swiss economy. *Swiss Journal of Economics and Statistics*. https://doi.org/10.1186/s41937-024-00107-1
Pratama, A., et al. (2024). Studi lintas budaya kompensasi dan kinerja di perusahaan Indonesia. *Asian Journal of Business Research*. https://doi.org/10.14707/ajbr.240101
Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi kedua). Rajawali Pers.
Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sudaryono. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan mix method* (Edisi kedua). Rajawali Pers.