



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT Mitra Abadi Jaya Bersama

Hansen Ferriyan Setiadi^{1*}, Dewi Astuti²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: hansensetiadi1@gmail.com¹, dewi.dwb@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: hansensetiadi1@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee work discipline at PT Mitra Abadi Jaya Bersama. This study employed a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 34 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using IBM SPSS Statistics 27. The analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee work discipline, with a t-value of 2.424 and a significance value of 0.021. Work motivation also had a positive and significant effect on employee work discipline, with a t-value of 7.066 and a significance value of 0.000. Simultaneously, compensation and work motivation had a positive and significant effect on work discipline, with an F-value of 31.794 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination was 0.672, indicating that compensation and work motivation explained 67.2% of the variation in employee work discipline, while the remaining 32.8% was explained by other factors outside the model. These findings indicate that improving compensation and work motivation can contribute to strengthening employee work discipline.*

Keywords: *Compensation; Employees; Human Resource Management; Work Motivation; Workplace Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Jaya Bersama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 34 karyawan dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Teknik analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,424 dan signifikansi 0,021. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar 7,066 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai F hitung sebesar 31,794 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,672 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan 67,2% variasi disiplin kerja karyawan, sedangkan 32,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi kerja dapat berkontribusi dalam memperkuat disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kompensasi; Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, terutama dalam menjalankan tugas secara disiplin. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan (Hasibuan, 2017; Issn et al., 2021).

PT Mitra Abadi Jaya Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk fashion dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja, seperti adanya karyawan yang terlambat sehingga perusahaan menerapkan kebijakan Surat Peringatan (SP) setelah lima kali keterlambatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan (PT Mitra Abadi Jaya Bersama, 2023).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara adil dan tepat waktu dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Namun, di PT Mitra Abadi Jaya Bersama masih terdapat keluhan mengenai pembayaran upah lembur yang dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja maupun ketepatan waktu pencairannya. Selain kompensasi, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Perusahaan telah memberikan insentif, penghargaan, dan fasilitas kerja, namun pelaksanaannya masih perlu dioptimalkan agar mampu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan seluruh karyawan.

Menurut Sari & Nugroho, (2023), pemasaran digital berperan dalam menarik minat konsumen melalui iklan daring, media sosial, dan promosi digital. Kemudahan akses informasi, perbandingan harga, ulasan produk, hingga transaksi di marketplace turut memengaruhi keputusan pembelian konsumen.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan (Albar & Rialmi, 2023; Nada & Bakhtiar, 2024; Nggaose et al., 2023; Rizal, M., & Handayani, 2021). Namun, masih terdapat research gap, yaitu perbedaan objek penelitian, karakteristik perusahaan, dan variabel dependen yang digunakan. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada disiplin kerja sebagai variabel dependen pada perusahaan distribusi produk fashion.

Berdasarkan kondisi tersebut, novelty penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Mitra Abadi Jaya Bersama dengan menggunakan seluruh populasi karyawan sebagai responden. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, serta pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi masukan bagi

perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja melalui kebijakan kompensasi dan motivasi yang lebih efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan dan kontribusi yang diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Dalam penelitian ini, kompensasi digunakan sebagai variabel independen (Al'asqolaini, 2021).

Menurut Hasibuan, (2017), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin (Hera et al., 2024; Nurjaya, 2022). Indikator kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan.

Penelitian Nggause et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dan menaati aturan perusahaan. Selain itu, (Albar & Rialmi, 2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, semakin tinggi motivasi kerja sehingga mendorong perilaku kerja yang lebih produktif dan disiplin (Ariandi & Saputro, 2023; Farida, 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan serta ketentuan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja diperlukan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan secara tertib dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian Nggause et al. (2023) secara langsung menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Pili et al. (2023) juga menempatkan disiplin kerja berkaitan dengan kompensasi. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu memberikan dasar bahwa kompensasi dan motivasi kerja dapat menjadi pengaruh yang berhubungan dengan disiplin kerja.

Indikator disiplin kerja terdiri dari ketaatan terhadap aturan kerja, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan ketaatan terhadap ketentuan lainnya.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mendukung hubungan antarvariabel yang digunakan. Nggause et al. (2023) meneliti pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan menemukan adanya pengaruh kompensasi serta motivasi terhadap disiplin kerja. Albar & Rialmi, (2023) meneliti kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Pili et al. (2023) meneliti pengawasan, komunikasi, dan kompensasi terhadap tingkat disiplin kerja. Penelitian Yulianti, (2023) juga membahas hubungan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, terdapat dasar empiris untuk menguji kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, khususnya pada objek PT Mitra Abadi Jaya Bersama.

Hipotesis

- a. H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- b. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- c. H3: Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 34 karyawan PT Mitra Abadi Jaya Bersama. Karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 34 responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan jurnal terkait. Variabel penelitian terdiri atas kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas,

multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5%. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (i)$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki r hitung $>$ r tabel (0,339), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1).

No	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1_1	0,367	0,339	Valid
2.	X1_2	0,743	0,339	Valid
3.	X1_3	0,416	0,339	Valid
4.	X1_4	0,742	0,339	Valid
5.	X1_5	0,709	0,339	Valid
6.	X1_2	0,777	0,339	Valid
7.	X1_7	0,757	0,339	Valid
8.	X1_8	0,688	0,339	Valid
9.	X1_9	0,797	0,339	Valid
10.	X1_10	0,748	0,339	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Motivasi Kerja (X2).

No	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,697	0,339	Valid
2.	X2.2	0,574	0,339	Valid
3.	X2.3	0,774	0,339	Valid
4.	X2.4	0,741	0,339	Valid
5.	X2.5	0,822	0,339	Valid
6.	X2.6	0,724	0,339	Valid
7.	X2.7	0,687	0,339	Valid
8.	X2.8	0,657	0,339	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y).

No	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y1	0,807	0,339	Valid
2.	Y2	0,761	0,339	Valid
3.	Y3	0,860	0,339	Valid
4.	Y4	0,786	0,339	Valid
5.	Y5	0,787	0,339	Valid
6.	Y6	0,711	0,339	Valid
7.	Y7	0,771	0,339	Valid
8.	Y8	0,888	0,339	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan tabel 1-3 nilai rtabel adalah 0,339 serta item seluruh pertanyaan yang mencakup lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dianggap valid. Hal ini dikarenakan r hitung pada semua item pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan rtabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas.

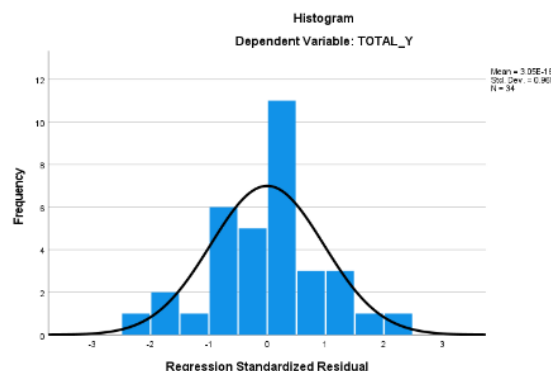
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,865	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,856	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Tabel 4 seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

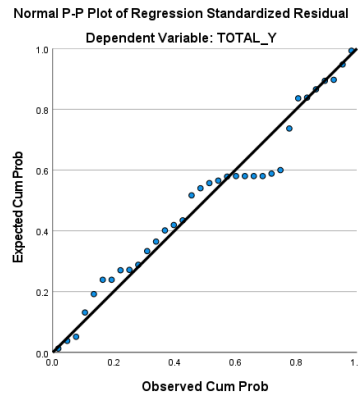
Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas.

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026).

Berdasarkan gambar 1 grafik histogram, residual membentuk kurva yang mendekati distribusi normal dan mengikuti bentuk lonceng (bell-shaped). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas.

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026).

Berdasarkan gambar 2 grafik P-P Plot hasil uji normalitas menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Oleh karena itu, berdasarkan kedua grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi distribusi normal. Simetri pada hitogram serta pola sebaran data disekitar garis lurus pada normal P-P Plot memberikan bukti yang meyakinkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dapat ditemukan dan dianalisis melalui data yang disajikan pada tabel 5 dibawah ini. Tabel tersebut menampilkan informasi yang relevan untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak, yang merupakan langkah penting dalam proses analisis statistik lebih lanjut

Tabel 5. Hasil Uji One – Sample Kolmogorov- Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22676268
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.0.72
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.159 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.152
	99% Confidence Interval	Lower Bound .143
		Upper Bound .161

a. Test distribution is Normal.

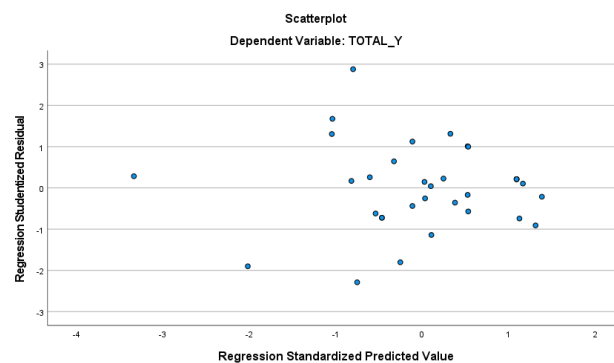
b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel diatas, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,159 dan *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,152. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokkeditas



Gambar 3. Hasil Scatterplot Heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah oleh SPSS Versi 27, (2026).

Pada gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X_1)	0,474	2,111
Motivasi Kerja (X_2)	0,474	2,111

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27, 2026.

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dengan demikian, model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan memenuhi asumsi klasik untuk pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial (Uji-T)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 7. Hasil Uji-T.

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	2,424	0,021	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	7,066	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

a. Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung 2,424 > t tabel 1,701 dengan nilai signifikansi 0,021 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga H1 diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung 7,066 > t tabel 1,701 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga H2 diterima.

Berdasarkan hasil uji t, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, H1 dan H2 diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji-F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	430,567	2	215,283	31,794	< 0,001
Residual	209,904	31	6,771	–	–
Total	640,471	33	–	–	–

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31,794 > F tabel 3,32 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Dengan demikian, H₃ diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi parsial X1 terhadap Y.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.129	4.112
a. Predictors: (Constant), X1				

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,155, yang berarti kompensasi mampu menjelaskan 15,5% variasi disiplin kerja, sedangkan 84,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai R sebesar 0,394 menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat hubungan yang lemah.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi parsial X2 terhadap Y.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609		.597	2.796
a. Predictors: (Constant), X1					

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,609, yang berarti motivasi kerja mampu menjelaskan 60,9% variasi disiplin kerja, sedangkan 39,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai R sebesar 0,781 menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (simultan).

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672		.651	2.602
a. Predictors: (Constant), X1					

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,672, yang berarti kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan 67,2% variasi disiplin kerja, sedangkan 32,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai R sebesar 0,820 menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.341	3.615		<.001
	Kompensasi (X1)	-.264	.108	-.364	.021
	Motivasi Kerja (X2)	1.034	.148	1.045	<.001
a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 11,341 - 0,264X_1 + 1,034X_2$. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi masing-masing 0,021 dan 0,000. Nilai koefisien motivasi kerja yang lebih

besar menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi disiplin kerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,021. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,155 menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 15,5% terhadap disiplin kerja, sedangkan sebesar 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang sesuai dan adil dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nggause et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban dan hasil kerja dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk mematuhi peraturan serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Kompensasi yang diberikan secara adil juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong terciptanya perilaku kerja yang lebih disiplin dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,609 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 60,9% terhadap disiplin kerja, sedangkan sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Albar & Rialmi, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas secara lebih bertanggung jawab serta mematuhi peraturan yang

berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian organisasi sebagai salah satu upaya untuk menciptakan dan mempertahankan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Variabel X1 Dan X2 Terhadap Variabel Y.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 31,794 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Mitra Abadi Jaya Bersama. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang didukung oleh motivasi kerja yang baik dapat berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 67,2% variasi disiplin kerja, sedangkan 32,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2017) serta didukung oleh penelitian (Albar & Rialmi, 2023; Nggaouse et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Mitra Abadi Jaya Bersama dengan arah pengaruh negatif. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. (3) Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan variasi disiplin kerja sebesar 67,2%, sedangkan 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT Mitra Abadi Jaya Bersama mengevaluasi dan mengoptimalkan sistem kompensasi sesuai dengan kontribusi karyawan serta terus meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan disiplin kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif

DAFTAR REFERENSI

- Al'asqolaini, M. Z. (2021). Gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kompensasi dan kedisiplinan guru. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 254–274. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2973>
- Albar, D. P., & Rialmi, Z. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Multi Terminal Indonesia. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 93–106.
- Ariandi, R., & Saputro, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada PT Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. *Edunomika*, 8(1).
- Farida, N. (2022). Fungsi dan aplikasi motivasi dalam pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.133>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-18, edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hera, J. I., Nurkaidah, N., & Tompo, N. (2024). Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV. *Publician: Journal of Public Service, Public Policy, and Administration*, 3(2), 118–123. <https://doi.org/10.56326/jp.v3i2.3351>
- Issn, P., Yang, G., Di, T., Hendriani, M., & Saleh, D. S. (2021). Memprediksi financial distress pada perusahaan sektor tekstil dan. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.278>
- Nada, Y., & Bakhtiar, M. R. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bening*, 11(2), 293–300. <https://doi.org/10.33373/bening.v11i2.6575>
- Nggause, W., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 711–725. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10560>
- Nurjaya, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Pili, R., Yulianti, A., & Mulyadi, E. (2023). Pengaruh kompensasi, pengawasan dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Empire*, 3(2), 83–88.
- PT Mitra Abadi Jaya Bersama. (2023). *Profil perusahaan PT Mitra Abadi Jaya Bersama*. <https://companiesfacts.com/indonesia/mitra-abadi-jaya-bersama>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 8–10. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2023). Factors influencing employee performance in Indonesian textile and garment industry: An empirical study. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 45–62. <https://doi.org/10.20414/jebi.v9i1.1234>
- Yulianti, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai perusahaan pelayaran PT Meratus Line. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 84–97.