

The Impact of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Division 3 of PT. Indonesia Nippon Seiki

Indina Dhesta Nugrahaeni¹, Adissya Maya Andara², Abdul Wahid Alfarizi³, Priatna Wijaya⁴, Palahiyah⁵, Shoma Febriyani⁶

¹²³⁴⁵⁶Universitas Primagraha

email koresponden: indinadhesta@gmail.com

email: aramaia20@gmail.com

email: alfarizifariz38@gmail.com

email: priatna.wijaya013@gmail.com

email: falahiyah93@gmail.com

email: shomafebriyani@gmail.com

Abstract

This study aims to map the contributions of compensation and work discipline to the performance of employees in Division 3 of PT. Nippon Indonesia Seiki. A descriptive, non-experimental quantitative research design was employed. A saturated sampling technique was used, a choice justified by the relatively small population size of 59 individuals. Primary data analysis was conducted using a multiple linear regression model with the aid of SPSS Version 25 software. Preliminary findings indicate that compensation is not the primary factor driving employees to improve their performance; while compensation alone does not exert a significant influence on performance, it interacts with work discipline—specifically, higher levels of employee discipline result in better performance outcomes.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Performance of employees

A. Latar Belakang Teoritis

Permasalahan yang umum dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di sektor manufaktur adalah adanya perbedaan antara strategi bisnis yang direncanakan dan kinerja yang dicapai. Hal ini sering kali mengarah pada ketidakefisienan dalam operasional dan pencapaian target yang kurang optimal. Terdapat kebutuhan mendesak akan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keahlian teknis yang baik, tetapi juga dapat memberikan kontribusi yang berarti secara strategis. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator kunci yang mencerminkan tingkat produktivitas di dalam organisasi manufaktur. Kinerja yang dapat diukur dan dianggap sebagai aset yang strategis memiliki peran penting dalam mencapai efektivitas operasional, menjaga konsistensi dalam produksi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan baik dari dalam maupun luar perusahaan. Terutama di lingkungan PT. INS bagian divisi 3, keberlangsungan disiplin yang sejalan dengan tujuan strategis perusahaan merupakan syarat utama agar kinerja karyawan dapat menjadi pendorong utama keberhasilan dalam organisasi manufaktur. Dalam konteks unit kerja Divisi 3 di PT. INS, perubahan pasar pascapandemi, tekanan untuk meningkatkan efisiensi, serta

perputaran tenaga kerja yang berkualitas membawa tantangan yang klasik, termasuk dalam aspek skema remunerasi. yang ada mungkin tidak cukup kompetitif dan adil untuk mendorong hasil (output) yang stabil, mengurangi tingkat ketidakhadiran, dan menjaga disiplin dalam proses di lini produksi. Berbagai penelitian terkini menunjukkan bahwa desain kompensasi yang tidak sesuai, baik dari segi struktur gaji, insentif berdasarkan kinerja, maupun paket tunjangan dapat mengurangi kinerja tugas (task performance) dan perilaku kontekstual yang mendukung operasional pabrik. Di sisi lain, skema pay-for-performance yang disusun dengan prinsip keadilan dan kejelasan mekanisme terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja, meskipun pengaruhnya bisa bervariasi pada dimensi tugas dan kontekstual, sehingga ketepatan dalam merancang menjadi sangat penting (Chen et al., 2023).

Secara umum, kompensasi diartikan sebagai keseluruhan bentuk imbalan yang berbentuk uang secara langsung (gaji pokok, pembayaran lembur, bonus), secara tidak langsung (tunjangan kesehatan, dana pensiun, biaya transportasi), serta penghargaan yang tidak berbentuk uang (penghargaan, pelatihan, lingkungan kerja) yang bersatu dalam total rewards untuk

menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan sambil menyalurkan perilaku individu dengan tujuan perusahaan. Referensi klasik yang ada mendukung pandangan modern bahwa pengelolaan kompensasi yang efisien perlu didasarkan pada keadilan (baik di dalam maupun di luar organisasi), keterjangkauan, serta hubungan dengan kinerja. Kompensasi secara mendasar adalah suatu sistem penghargaan yang dirancang untuk menghargai kontribusi karyawan terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif berbasis kinerja, sedangkan kompensasi non finansial mencakup pengakuan, pelatihan, dan pengembangan karier. Menurut Alsya & Ubaidillah, (2024) kompensasi meliputi seluruh bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Artinya, kompensasi tidak hanya sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai instrument strategis dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja jangka panjang.

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran serta kesiapan individu untuk tunduk pada semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, baik yang bersifat eksplisit dalam bentuk aturan tertulis, maupun implisit dalam bentuk kebiasaan atau nilai sosial. Dalam konteks kerja di lingkungan pabrik, disiplin kerja memiliki makna yang lebih terfokus dan operasional. Pabrik sebagai organisasi dengan struktur kerja yang padat, sistem produksi yang terjadwal secara ketat, serta penerapan target operasional harian menuntut tingkat disiplin yang tinggi dari seluruh karyawannya. Disiplin dalam hal ini mencakup kepatuhan terhadap waktu masuk dan keluar kerja, ketaatan pada instruksi kerja, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta konsistensi dalam mengikuti prosedur keselamatan dan standar operasional produksi (Rajuskar & Kalage, 2023).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang berlandaskan paradigma positivisme, yaitu pandangan yang menyatakan bahwa realitas sosial dapat dipahami melalui pengukuran dan

analisis data yang bersifat numerik. Pendekatan ini diambil karena bertujuan untuk menyajikan gambaran faktual dan karakteristik populasi dengan cara yang sistematis dan tepat, tanpa perlu menguji hubungan sebab-akibat (Balwan et al. , 2022). Dari segi metodologis, pendekatan ini memberikan kerangka yang jelas dalam menjelaskan kondisi nyata dari variabel yang diteliti, tanpa adanya intervensi atau manipulasi perlakuan, sehingga hasil yang didapat bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dalam studi ini, populasi merujuk pada semua individu yang menjadi pusat pengamatan, yaitu seluruh karyawan di divisi 3 PT Indonesia Nippon Seiki yang memenuhi kriteria pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan batasan penelitian. Total populasi terdiri dari 59 individu, yang mencerminkan unit analisis yang relevan dan memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi yang tepat mengenai semua subjek dalam organisasi. Penentuan jumlah populasi ini tidak hanya meningkatkan akurasi dalam pengumpulan data sebanyak 59, tetapi juga memungkinkan pengendalian kualitas data secara optimal karena semua elemen telah teridentifikasi secara jelas dan terstruktur. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebagai metode pemilihan sampel, di mana semua anggota populasi dijadikan responden tanpa adanya seleksi atau pengambilan sebagian. Pemilihan strategi ini dipertimbangkan mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, yakni 59 individu, yang memungkinkan dilakukan analisis menyeluruh terhadap semua elemen populasi.

C. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT Indonesia Nippon Seiki.

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	35,304			
	Kompensasi	,142	,342	,051	,417
	Disiplin Kerja	,878	,261	,411	3,361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: SPSS 25 (Data diolah peneliti)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 0,417. Karena nilai t hitung $0,417 < t$ tabel 1,672 dan nilai signifikansi 0,679 dengan nilai beta 0,051. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor kompensasi tidak menjadi prioritas utama dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemungkinan karyawan lebih menekankan aspek lain, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, maupun peluang pengembangan karier, dibandingkan aspek kompensasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siswaadhi *et al.*, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Kerinci, hasil studi ini menunjukkan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kerinci, hal ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($0,278 < 2, , 20099$).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 3,361. Nilai t-hitung sebesar 3,361 tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,672, dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai beta 0,411. Hipotesis nol (H_0)

ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin baik pula hasil kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021) yang berjudul "The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT." Penelitian di kantor Pos Indonesia cabang Cipondoh tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05).

Pengaruh Kompensasi dan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,006, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,16, dengan tingkat signifikansi 0,004. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis ketiga diterima; artinya, terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diamati pada sampel sebanyak 59 karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja, kedua faktor tersebut secara bersama-sama dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Ridho (2025) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tuku'okopi Banjarmasin)". Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung sebesar 41,522, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,34.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian empiris diperoleh menunjukkan bahwa Hipotesis

Pertama ditolak, yang berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor kompensasi bukanlah hal utama yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil pengujian Hipotesis Kedua menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin baik pula hasil kerjanya. Serta Hasil pengujian Hipotesis Ketiga menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dapat menjadi faktor pendukung, sementara disiplin kerja merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Nippon Seiki, Perusahaan diharapkan dapat meninjau kembali sistem kompensasi yang saat ini sedang berlaku agar lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Meskipun variabel kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tetap memberikan kontribusi positif ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja. Selain itu, perusahaan perlu menegakkan aturan disiplin secara konsisten melalui mekanisme pengawasan, sistem penghargaan, dan pemberian sanksi yang adil. Menjaga disiplin yang baik akan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu karyawan diharapkan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, termasuk mematuhi jam kerja dan prosedur, serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

Dan pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menyertakan variabel lain, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja, guna memperoleh

pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. itu, penggunaan sampel yang lebih besar atau objek penelitian dengan karakteristik berbeda perlu dipertimbangkan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

F. Referensi

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Balwan, A. K., Balwan, W. K., & Saba, N. (2022). Glance of Research Methodology for Researchers: A Logical Assessment. *Scholars Bulletin*, 8(3), 95–100. <https://doi.org/10.36348/sb.2022.v08i03.004>
- Chen, Y., Zhang, Z., Zhou, J., Liu, C., Zhang, X., & Yu, T. (2023). A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance on job performance: A meta-analysis and path model. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039375>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127.
- Rajuskar, C. S., & Kalage, A. (2023). Disciplinary Action Approaches – Legal Practitioner Perspectives. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(3), 1–19. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.320>
- Ridho, M. (2025). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance. *Indonesian Journal of Economy and Education Economy*, 03(01), 114–124. <https://doi.org/10.37641/ijmke>

[s.v12i1.2366](#)

- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Siswaadhi, F., Afrianti, F., & Yuliviona, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci. 7(5), 1–23.