

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus di Kota Batam)

Sherly Adelina Joncicilia¹, Muhammad Zaenuddin²

Politeknik Negeri Batam

Program Studi Akuntansi Manajerial

Jl. Ahmad Yani, Batam Kota, Batam 29461, Indonesia

E-mail: sherlyjnccl@gmail.com, zaen@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Batam dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi yang menjadi fokus penelitian terdiri dari 169.029 karyawan generasi Z di Kota Batam. Dengan menggunakan metode *purposive sampling*, sebanyak 399 responden dipilih sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dan kemudian diolah secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 29. Hasil analisis parsial (uji t) dan simultan (uji F) menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Batam.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze and determine the influence of compensation and work discipline on the performance of generation Z employees working in Batam City, using multiple linear regression analysis techniques. The population under study consists of 169,029 generation Z employees in Batam City. Through purposive sampling method, 399 respondents were selected as the research sample. Data were collected using a questionnaire instrument and processed quantitatively using SPSS statistical software version 29. The results of partial (t test) and simultaneous (F test) analyses indicate that compensation and work discipline have a positive and significant influence on the performance of generation Z employees in Batam City.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena merupakan faktor utama yang menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan tertentu. Oleh sebab itu, diperlukan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Agar dapat sukses atau bahkan bertahan dalam persaingan di era globalisasi saat ini, visi dan misi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Generasi Z adalah kelompok karyawan yang kini mulai memasuki pasar tenaga kerja, sehingga mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, seperti kompensasi dan disiplin kerja, akan memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengelola dan memotivasi karyawan dari generasi ini. Karyawan generasi Z yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi diharapkan dapat meningkatkan

kinerja perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi kunci bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang penuh tantangan dan tidak selalu stabil.

Data sensus penduduk tahun 2023 menunjukkan bahwa generasi Z mendominasi Kota Batam dengan menyumbang 33,3% dari total populasi, dengan persentase angkatan kerja generasi Z di Kota Batam sebesar 30,52% dan di Indonesia sebesar 31,81% oleh karena itu, generasi ini memegang peranan penting dalam menginisiasi perubahan dan perkembangan di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jakpat, alasan utama generasi Z meninggalkan pekerjaan mereka adalah gaji yang tidak seesai

(64,9%) dan jam kerja yang tidak teratur (56,9%). Alasan tertinggi pada gaji, berlandaskan penelitian (Puspita Sari et al., 2022) membuktikan kompensasi memberikan efek yang bermanfaat baik bagi kinerja karyawan, (Setiyawan & Kusumaningrum, 2018) juga mendukung pernyataan ini melalui penelitiannya yang menjelaskan bahwa ketika karyawan keluar dari perusahaan karena tidak tercapainya harapan tentang gaji mereka maka akan terjadi peningkatan angka pergantian karyawan. Dampak dari tingginya pergantian karyawan ini tidak dapat diabaikan, karena akan menyebabkan peningkatan biaya dalam merekrut dan melatih karyawan baru, penurunan kinerja unit tertentu, serta kehilangan modal pengetahuan dan keterampilan yang telah diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perputaran karyawan bagi perusahaan akan terjadi dengan cepat jika generasi Z merasa adanya ketidaksesuaian antara tekanan kerja dengan gaji yang akan diterima, sehingga pada akhirnya akan mampu menurunkan kinerja keuangan perusahaan karena adanya beban-beban tambahan yang harus dikeluarkan.

Gaji yang kompetitif tidak hanya sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik, tetapi juga merupakan pemicu penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dengan gaji yang sepadan dengan kontribusi mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan (Ketut et al., 2019). Sebaliknya, jika gaji tidak sesuai dengan tanggung jawab dan sumbangsih karyawan, dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan kinerja rendah. Berlandaskan penelitian Utari et al., 2020; Vera et al., 2020) membuktikan kompensasi meningkatkan kinerja karyawan secara positif, sebaliknya penelitian (Rezeki & Hidayat, 2021) membuktikan bahwa kompensasi tidak berdampak untuk kinerja karyawan.

Disiplin kerja secara konsisten juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang baik memiliki kehadiran yang konsisten, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Laporan seperti frekuensi ketidakhadiran karyawan diperlukan untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan dan sebagai dasar pengambilan keputusan, hal ini membantu mengurangi gangguan dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan yang lebih baik (Oktaviani & Kusuma, 2022). Berlandaskan riset terdahulu yang dilaksanakan oleh penelitian (Ketut et al., 2019; Sukarta Wirya, 2019; Utari et al., 2020; Vera et al., 2020) menegaskan disiplin kerja berkontribusi positif pada kinerja karyawan, sebaliknya studi (Sari et al., 2022) membuktikan peningkatan disiplin kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan parameter utama bagi perusahaan

dalam mengevaluasi target organisasi. Agar mencapai kinerja yang optimal, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aktivitas yang bervariasi seperti perencanaan, kontrol, serta pengambilan keputusan dan dalam pelaksanaannya manajemen memerlukan data informasi akuntansi yang sesuai, akurat, dan disampaikan dengan tepat waktu untuk menunjang aktivitas manajerial secara efektif (Wartadi, 2020). Tingkat kinerja merupakan elemen fundamental yang harus diperhatikan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan karena tingkat kinerja yang optimal dari karyawan mampu memberikan andil untuk mewujudkan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Hanafi & Yohana, 2017). Ketika para karyawan menunjukkan kinerja yang baik, hal ini akan tercermin dalam pelayanan yang diberikan, berpotensi meningkatkan pendapatan perusahaan. Bertambahnya pendapatan akan membantu perusahaan menjamin kelancaran semua aktivitasnya (Tutu et al., 2023). (Miranti et al., 2016) juga menjelaskan bahwa tumbuh dan bertahannya perusahaan dalam lingkungan persaingan yang ketat sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ahli dibidangnya.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai bagaimana kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan mendorong penulis untuk melanjutkan penelitian lebih mendalam. Studi ini mereplikasi studi terdahulu yang dilaksanakan oleh (Prasetyo et al., 2021) yang melakukan studi tentang bagaimana kompensasi dan tingkat disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui teknik analisis regresi linear berganda. Studi ini menampilkan sejumlah perbedaan dibandingkan dengan penelitian terdahulu, perbedaan tersebut berada pada tahun, sampel dan lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021 dan sampel yang digunakan adalah pegawai perusahaan badan publik milik daerah di Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dan sampel yang digunakan adalah karyawan generasi Z di Kota Batam. Oleh karena perbedaan tersebut, penelitian ini tentu saja akan memiliki karakteristik dan tingkat urgensi yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

2. Kajian Teori, Literatur, dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kajian Teori Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Menurut Victor Vroom, teori harapannya motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh keyakinannya bahwa tindakan tersebut akan membawa hasil yang diharapkan serta sejauh mana hasil tersebut menarik bagi individu tersebut. Dalam praktiknya, konsep ini mengemukakan bahwa karyawan akan cenderung mengupayakan lebih banyak jika menghasilkan kinerja yang memuaskan, yang pada akhirnya akan dihargai oleh perusahaan dalam bentuk bonus, promosi, atau peningkatan

pendapatan. Teori harapan ini menekankan tiga hubungan utama: tentang korelasi antara upaya yang dikeluarkan dan hasil yang diperoleh, prestasi yang dicapai dan penghargaan yang diterima, serta bagaimana penghargaan tersebut berkaitan dengan tujuan pribadi. Inti dari teori ini terletak pada pemahaman terhadap tujuan individu dan hubungannya dengan usaha yang dilakukan, hasil kinerja yang diperoleh, penghargaan yang diterima, serta pencapaian tujuan pribadi.

2.1 Kajian Literatur

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Ketut et al., 2019) bertujuan untuk menguji apakah kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan apakah kompensasi serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta keduanya mempengaruhi kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

Penelitian oleh (Vera et al., 2020) bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Juheti & Sulaeman, 2021) bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian (Prasetyo et al., 2021), yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian penghargaan kepada seseorang dapat meningkatkan motivasi mereka, membuat mereka lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Penghargaan ini bisa berupa insentif, bonus atau kompensasi tidak langsung atas kinerja mereka. Pemberian penghargaan memiliki dampak signifikan terhadap performa individu. Sesuai dengan teori harapan tentang hubungan antara kinerja dan penghargaan, situasi di mana seseorang merasa termotivasi untuk bertindak terjadi ketika mereka yakin upaya yang telah dilakukan akan menghasilkan hasil yang memuaskan dan bahwa hasil tersebut akan

memiliki nilai yang signifikan bagi mereka. Menurut (Prasetyo et al., 2021; Tjahjadi & Uria, 2021; Utari et al., 2020) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oktaviani & Kusuma, 2022; Prasetyo et al., 2021; Sukarta Wirya, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan percaya bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja, dan mereka percaya bahwa peningkatan kinerja akan diikuti oleh hasil atau penghargaan yang, serta mereka sangat menginginkan peningkatan kinerja tersebut, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat. Dalam situasi praktis, teori harapan menegaskan bahwa karyawan akan termotivasi untuk memberikan upaya ekstra jika mereka yakin tindakan yang telah diambil akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Berdasarkan yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis (Juheti & Sulaeman, 2021; Prasetyo et al., 2021; Vera et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan dengan teori harapan yang dikemukakan Vroom bahwa dalam hal ini, karyawan akan mempertimbangkan harapan mereka untuk mencapai tingkat kinerja tertentu berdasarkan kompensasi yang mereka terima dan tingkat disiplin kerja yang mereka tunjukkan. Artinya, baik tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan maupun tingkat disiplin kerja yang karyawan tunjukkan secara bersama-sama memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Berdasarkan yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam lingkup penelitian kuantitatif dengan tujuan menyelidiki populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 169.029 karyawan generasi Z di Kota Batam. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, di mana sampel dipilih

berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah karyawan yang merupakan generasi Z, bekerja di Kota Batam, dan telah bekerja di perusahaan mereka saat ini selama minimal 6 bulan. Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai alat penelitian. Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 29 yang dapat mengolah dan menginterpretasi data secara komprehensif. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian (Prasetyo et al., 2021) dan diukur menggunakan skala Likert dengan penilaian skor: 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju. Kuesioner disebarluaskan melalui Google Form kepada karyawan generasi Z di Kota Batam dengan jumlah responden sebanyak 399. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diamati adalah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen yang diukur adalah kinerja karyawan. Tabel operasional variabel ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi Sumber: Prasetyo et al. (2021)	1.Gaji	Likert
	2.Upah	
	3.Insentif	
	4.Kompensasi Tidak Langsung	
Disiplin Kerja Sumber: Brück & Ferguson, (2020), Novak et al. (2020)	1.Tujuan & Kemampuan	Likert
	2.Kepemimpinan teladan	
	3.Balasan	
	4.Keadilan	
	5.Hukuman	
	6.Ketegasan	
	7.Hubungan Kemanusiaan	
Kinerja Karyawan Sumber: Prasetyo et al. (2021)	1.Tujuan	Likert
	2.Standar	
	3.Umpun balik	
	4.Alat atau Cara	
	5.Kompetensi	

Analisis data dalam studi ini dilakukan melalui beberapa langkah yaitu pengujian validitas & reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian koefisien determinasi, serta uji t dan uji F.

4. Hasil & Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan tujuan untuk menilai apakah data dan instrumen pengukuran yang digunakan memiliki keabsahan. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan membandingkan R hitung dengan R tabel. Hasilnya dianggap valid jika R hitung lebih besar dari R tabel. Berdasarkan perhitungan pada

R tabel, diketahui bahwa untuk penelitian ini R tabel yang didapat adalah 0,0982. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R	
		Hitung	Kesimpulan
Kompensasi	KP_1	0,880	Valid
	KP_2	0,900	Valid
	KP_3	0,845	Valid
	KP_4	0,797	Valid
	KP_5	0,914	Valid
Disiplin Kerja	DK_1	0,587	Valid
	DK_2	0,766	Valid
	DK_3	0,767	Valid
	DK_4	0,695	Valid
	DK_5	0,806	Valid
	DK_6	0,788	Valid
	DK_7	0,801	Valid
	DK_8	0,439	Valid
Kinerja Karyawan	KK_1	0,831	Valid
	KK_2	0,764	Valid
	KK_3	0,924	Valid
	KK_4	0,792	Valid
	KK_5	0,886	Valid
	KK_6	0,820	Valid
	KK_7	0,924	Valid

Dengan merujuk pada tabel di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena tidak ada indikator yang memiliki nilai $<0,0982$. Oleh karena itu, maka hubungan antara variabel dalam penelitian benar-benar terikat.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan seberapa konsisten dan akurat hasil yang diberikan oleh instrumen pengukuran yang digunakan. Pada penelitian ini sebuah data dinyatakan reliabel ketika Cronbach Alpha $>0,80$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	
	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0,914	Reliabel
Disiplin Kerja	0,857	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,935	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh data dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,80$. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dianggap valid dalam mengukur variabel-variabelnya.

Hasil Hipotesis

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, metode yang dipilih untuk menganalisis data guna menjawab hipotesis penelitian adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Fungsinya adalah untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) ketika ada dua atau lebih variabel bebasnya (X). Hasil uji analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficient		
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	17,576	1,142	
Kompensasi	0,462	0,630	0,407
Disiplin Kerja	0,120	0,390	0,171

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,576 + 0,462X_1 + 0,120X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 17,576 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan disiplin kinerja memiliki nilai 0 maka kinerja karyawan perusahaan memiliki tingkat kinerja sebesar 17,576. Nilai konstanta kompensasi memiliki nilai 0,462 sehingga ketika terjadi peningkatan 1 kali pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462. Nilai konstanta disiplin kinerja memiliki nilai 0,120 sehingga ketika terjadi peningkatan 1 kali pada disiplin kinerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,120.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif variabel endogen secara bersama-sama menjelaskan variabel eksogen. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary	
	R	Adj R Square
1	0,534	0,281

Berdasarkan hasil uji R^2 yang disajikan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai *adjusted R square* mencapai 28,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 28,1%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan, terdapat sejumlah besar faktor lain yang juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan yang tidak terjangkau oleh penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 71,9% dari variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Penelitian ini melakukan analisis terhadap koefisien regresi parsial guna memahami hubungan statistik antara variabel independen dan dependen secara

sebagian. Evaluasi menggunakan uji t, dengan kriteria $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05. Hasil uji t tersaji dalam tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial

Model	Coefficients	
	t	Sig
(Constant)	15,394	0,001
Kompensasi	7,336	0,001
Disiplin Kerja	3,074	0,002

Berdasarkan analisis statistik dari tabel 6, variabel independen X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin kerja) memperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 1,649 dengan nilai p kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, temuan penelitian ini mendukung hipotesis 1 (H1) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hipotesis 2 (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan analisis uji F untuk menentukan apakah kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji F dianggap signifikan jika nilai Sig $< 0,05$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan

Model	ANOVA	
	F	Sig
Regression		
Residual	78,828	0,001
Total		

Berdasarkan analisis yang tercantum dalam tabel di atas, ditemukan bahwa hasil signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun disiplin kerja memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil statistik ini adalah bahwa hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 1,649 dengan nilai sig $< 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima.

Kompensasi yang adil dan memadai memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan, ketika karyawan merasa dihargai dengan imbalan yang sebanding dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang

ditetapkan (Ketut et al., 2019). Karyawan yang puas dengan kompensasi juga cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, berdedikasi, dan produktif dalam menjalankan tugas karena merasa dihargai oleh perusahaan (Prasetyo et al., 2021). Sebuah sistem kompensasi yang memadai juga dapat mendukung perusahaan dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia terbaiknya sehingga kompensasi mampu mengurangi terjadinya *turnover* karyawan yang akan mampu mengurangi beban tambahan pada biaya karyawan. Kepuasan karyawan dengan imbalan yang diberikan cenderung akan memilih untuk tetap berada dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lebih panjang, sehingga membantu mengurangi angka pergantian karyawan. Hal ini penting dari sudut pandang akuntansi karena mengurangi biaya penggantian karyawan, biaya pelatihan ulang, atau biaya untuk menyelesaikan masalah kualitas yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini, akuntansi perlu memperhitungkan dampak finansial dari biaya tambahan yang timbul akibat kurangnya kompensasi yang memadai terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung konsep teori harapan oleh Victor Vroom. Berdasarkan teori tersebut, ketika karyawan merasa bahwa usaha dihargai dan diberikan penghargaan, mereka lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Mereka juga perlu meyakini bahwa kinerja yang baik akan diikuti dengan imbalan yang diinginkan, seperti penghargaan atau kenaikan gaji. Selain itu, nilai atau kepentingan yang diberikan karyawan pada imbalan tersebut juga mempengaruhi motivasi mereka. Dengan cara ini, ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding, mereka akan lebih cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan sebelumnya oleh (Juheti & Sulaeman, 2021; Ketut et al., 2019; Oktaviani & Kusuma, 2022; Prasetyo et al., 2021; Puspita Sari et al., 2022; Sukarta Wirya, 2019; Vera et al., 2020). Berdasarkan (Ketut et al., 2019), kompensasi telah dikenali sebagai tindakan yang diadopsi perusahaan untuk meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan peningkatan dalam hasil kerja mereka. Hal ini juga diperkuat oleh (Vera et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dianggap sebagai penghargaan bagi karyawan, menjadi motivasi bagi mereka untuk memberikan energi, keahlian, dan waktu mereka kepada perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki t hitung 3,074 > t tabel 1,649 dengan nilai sig <0,05 sehingga hipotesis kedua diterima.

Analisis data statistik menunjukkan bahwa tingkat

disiplin yang tinggi di antara karyawan secara signifikan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertata, baik, efisien, dan fokus, dimana karyawan akan memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Sehingga, karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul dalam mencapai target kerja dan memenuhi harapan perusahaan. Sehingga disiplin kerja mampu mengurangi terjadinya *turnover* karyawan, ketika karyawan mematuhi aturan dan tanggung jawab dengan baik maka akan mengurangi kemungkinan meninggalkan pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan asumsi teori harapan yang menjelaskan bahwa karyawan cenderung menjalankan tugas-tugas mereka secara disiplin dan fokus jika mereka meyakini bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Keyakinan bahwa patuh terhadap peraturan dan prosedur perusahaan akan menyebabkan pengakuan dan penghargaan mendorong motivasi karyawan untuk menjaga tingkat disiplin yang tinggi. Selain itu, keberadaan disiplin kerja yang kuat juga dapat meningkatkan optimisme karyawan terhadap hasil yang diharapkan dari kinerja mereka (Prasetyo et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Juheti & Sulaeman, 2021; Ketut et al., 2019; Prasetyo et al., 2021; Sukarta Wirya, 2019; Vera et al., 2020). Tindakan disiplin juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga bermanfaat untuk jangka panjang (Ketut et al., 2019). Pernyataan sebelumnya didukung oleh (Vera et al., 2020) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan meningkat karena secara konsisten mematuhi kebijakan perusahaan dan menjalankan sanksi yang diberlakukan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan efektif. Perusahaan bertanggung jawab mengontrol disiplin kerja karyawan dengan cara yang adil dan ramah, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan teratur.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki nilai sig <0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima.

Memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan dan menerapkan disiplin kerja secara bersamaan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, tetapi juga menerapkan disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan untuk tidak hanya memberikan insentif kepada karyawan, tetapi juga menerapkan sanksi hukuman yang adil dan konsisten untuk memastikan ketaatan terhadap

peraturan dan prosedur, adanya disiplin kerja membantu perusahaan dalam mencegah atau mengurangi perilaku yang dapat merugikan perusahaan, seperti penyalahgunaan dana atau pelanggaran kebijakan keuangan.

Alhasil penelitian ini mendukung teori harapan yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan penerapan hukuman yang efektif dapat mempengaruhi harapan karyawan terhadap hasil kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif yang layak dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara penerapan sanksi yang konsisten dapat mengurangi perilaku negatif. Korelasi ini juga dapat mengarah pada pencapaian tujuan keuangan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilaksanakan oleh (Juheti & Sulaeman, 2021; Prasetyo et al., 2021; Vera et al., 2020). (Prasetyo et al., 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika tingkat kompensasi dari perusahaan meningkat, akan menyebabkan peningkatan dalam disiplin kerja yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Jika perusahaan memperbaiki disiplin kerja dan kompensasi yang baik, maka kinerja karyawan di perusahaan akan tinggi (Vera et al., 2020).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian empiris, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan penelitian ini tercapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan apresiasi dengan kompensasi yang tinggi dan dengan adanya disiplin kerja dari perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang mungkin berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disarankan karena variabel yang telah diuji dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sekitar 28,1% dari variabilitas dalam kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- BPS Kota Batam (2024). Diakses pada Maret 23, 2024, dari Badan Pusat Statistik Kota Batam: <https://batamkota.beta.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/13162630eaf7cacc9f7d5888/kota-batam-dalam-angka-2024.html>
- Brück, T., & Ferguson, N. T. N. (2020). Money Can't Buy Love but Can It Buy Peace? Evidence from The EU Programme for Peace and Reconciliation (PEACE II). *Conflict Management and Peace Science*, 37(5), 536–558. <https://doi.org/10.1177/0738894218766865>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JPEB>
- Jakpat.net. (2023, 18 Januari). Alasan yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja. Diakses pada 2 April 2024, dari <https://jakpat.net/info/alasan-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja/>
- Juheti, A., & Sulaeman, E. (2021). Effect of Work Discipline and Compensation on the Performance of Employees of Subang District Trade and Industrial Cooperative Office. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 5(2), 128–136. <https://doi.org/10.33050/atm.v5i2.1447>
- Ketut, I., Sudiarditha, R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019). Compensation and work discipline on employee performance with job satisfaction as intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v18i2.1755>
- Miranti, E., Herkulana, & Yacoub, Y. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(3), 1–13. <http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v5i3.14462>
- Novak, A. R., Bennett, K. J. M., Pluss, M. A., & Fransen, J. (2020). Performance analysis in esports: modelling performance at the 2018 League of Legends World Championship. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 15(5–6), 809–817. <https://doi.org/10.1177/1747954120932853>
- Oktaviani, I., & Kusuma, K. A. (2022). The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15, 1–11.

- <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.785>
- Prasetyo, I., Wahyu Endarti, E., Endarto, B., Aliyyah, N., Tjaraka, H., Kalbuana, N., Syafi, A., & Rochman, ur. (2021a). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 277-298.
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). The Effect of Compensation, Work Discipline and Achievement Motivation on Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.414>
- Sari, D. P., Trio Febriyantoro, M., Suleman, D., Saputra, F., & Totok Suyoto, Y. (2022). The Effect of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance at PT. Info Cemerlang Andal Nusa. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(3), 58–66. <https://doi.org/10.56127/jekma.v1i3.415>
- Setiyawan, D., & Kusumaningrum, R. (2018). Strategi Retensi Karyawan Dalam Penurun Angka Turnover. *Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran Dan Kesekretariatan*, 2(2), 5–8. <https://doi.org/10.32486/epicheirisi.v2i2.455>
- Sukarta Wirya, K. E. (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 60–71. <https://doi.org/10.22225/jj.6.1.605.60-71>
- Tjahjadi, K., & Uria, M. S. (2021). The Influence of Compensation, Organisation Culture and Motivation on Employee Performance. *Trisakti School of Management*, 13(1), 2085–3106. <https://doi.org/10.34208/mb.v13i1.953>
- Tutu, A. V., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. M. (2023). Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Pada BCA Finance Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Hukum)*, 7(3), 211–220.
- Utari, W., Setiawati, R., Fauzia, N., Hidayat, W., Novitasari Khadijah, S., Ayu Pramitasari, D., Irawan, H., Syafi, A., & Rochman, ur. (2020). The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 1056–1073.
- Vera, R., Natalia, W., Valensia, L., & Namora Putri Siregar, I. (2020). The Effect of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Alfa Scorpii. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1361-1368. <https://doi.org/10.35335/mantik.Vol4.2020.951.pp1361-1368>
- Wartadi, P. I. (2020). *Pengaruh Praktik Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perusahaan Percetakan di Yogyakarta*. (Skripsi Sarjana, Universitas Atma Jaya Yogyakarta). <https://e-journal.uajy.ac.id/22831/>