

Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja pada Instansi X

The Relationship Between Compensation and Work Discipline at Agency X

Fauziah Putri Aini^(1*) & Istiana⁽²⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Univeritas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: 25860M002@students.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja pada karyawan di Instansi X. Hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan positif antara kompensasi dan disiplin kerja. Populasi penelitian berjumlah 201 karyawan, dengan sampel sebanyak 80 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala kompensasi dan skala disiplin kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan uji normalitas, uji linearitas, dan korelasi Product Moment Pearson. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja ($r = 0,657$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi disiplin kerjanya. Nilai koefisien determinasi ($r^2 = 0,486$) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi sebesar 48,6% terhadap variasi disiplin kerja, sedangkan 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis, tingkat kompensasi dan disiplin kerja berada pada kategori sedang. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Karyawan; Kompensasi.

Abstract

This study aims to investigate the relationship between remuneration and work discipline amongst employees at Organisation X. The research hypothesis is that there is a positive relationship between remuneration and work discipline. The study population comprised 201 employees, with a sample of 80 employees selected using purposive sampling. Data collection was carried out using a remuneration scale and a work discipline scale, both of which had been tested for validity and reliability. The data were analysed using normality tests, linearity tests and Pearson's product-moment correlation. The results of the analysis indicate a significant positive relationship between compensation and work discipline ($r = 0.657$; $p < 0.001$). This suggests that the better the compensation received by employees, the higher their work discipline. The coefficient of determination ($r^2 = 0.486$) indicates that compensation accounts for 48.6% of the variation in work discipline, whilst 51.4% is influenced by other factors not examined in this study. Based on the results of the analysis, the levels of compensation and work discipline fall within the moderate category. Consequently, the research hypothesis is accepted.

Keywords: Work Discipline; Employees; Compensation.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v7i2.1037>

Rekomendasi mensitasi :

Aini, F. P. & Istiana. (2026), Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja pada Instansi X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 7 (2): 152-164.

PENDAHULUAN

Peran Karyawan dalam suatu organisasi amat mendasar dan vital guna memenuhi target. Manajemen sumber daya manusia amat mendasar bagi perusahaan karena melibatkan pengelolaan, pengorganisasian, dan pemanfaatan karyawan secara efektif, sehingga mereka dapat bekerja secara produktif dan mencapai target perusahaan. Karena SDM merupakan kekuatan pendorong di balik pencapaian tujuan organisasi, sangat penting untuk terus berupaya memotivasi karyawan agar berkinerja lebih efektif. Memiliki karyawan yang berkinerja baik memastikan hasil yang tinggi (efektivitas tenaga kerja) dalam memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan (Satedjo, 2017).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah modal penting untuk memperoleh target perusahaan. SDM dipandang sebagai aset yang harus dikembangkan dan diperluas secara teratur dan sistematis untuk mengembangkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif. Dalam era yang berkembang dengan cepat saat ini, perusahaan perlu lebih selektif dalam memilih karyawan yang kompeten dan kompetitif. Hal ini membutuhkan manajemen, khususnya departemen pengembangan sumber daya manusia (SDM), untuk melakukan proses seleksi yang tepat. Menurut Hamali (2016), SDM adalah pendekatan strategis yang berkaitan dengan keterampilan, motivasi, pengembangan, dan organisasi tenaga kerja.

Kesuksesan suatu organisasi sebagian besar bergantung pada kinerja para karyawannya, karena mereka adalah aset berharga yang memastikan kelancaran operasional (Wairooy dalam

Triani, 2023). Karyawan yang sangat efektif dapat meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan, meningkatkan pendapatan, dan berdampak positif pada kepuasan pelanggan. Kinerja yang baik juga menumbuhkan citra positif organisasi, sehingga investasi dalam pengembangan karyawan, pelatihan, insentif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

Pada setiap Perusahaan, lembaga atau organisasi, sumber daya manusia ialah kekuatan penggerak di balik pencapaian tujuan. Sumber daya manusia ialah elemen kunci dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, perlu untuk mengakui pentingnya karyawan sebagai sumber daya yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan menggunakan berbagai fungsi dan aktivitas untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan (Rinivati, 2016). Oleh karena itu, kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta tuntutan personel, juga harus didukung untuk memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi dan disiplin dalam pekerjaan mereka.

Satu diantara penyebab yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ialah pemberian penghargaan atau kompensasi. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (dalam Vera, 2023), sumber daya manusia ialah faktor utama yang mesti diatur dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Namun,

pada kenyataannya, manajemen sumber daya manusia sering menghadapi tantangan, terutama terkait dengan produktivitas karyawan. Kompensasi itu sendiri merupakan penghargaan atas kontribusi karyawan (Zainal dalam Vera, 2023), dan memberikan kompensasi yang memadai bisa meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Selain penghargaan, disiplin merupakan aspek penting dalam memastikan kelancaran fungsi suatu organisasi. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku serta kemauan mereka untuk mematuhi. Disiplin sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Penghargaan juga terkait dengan persepsi keadilan. Shochifa (2022) menjelaskan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai tanda apresiasi, sedangkan Mondy (dalam Mattunruang 2024) menekankan bahwa keadilan penghargaan mencakup keadilan eksternal, internal, dan tim. Tingkat kepuasan setiap karyawan bervariasi tergantung pada nilai dan harapan mereka. Ketika karyawan memiliki harapan tertentu, mereka termotivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama.

Pentingnya disiplin merupakan isu krusial yang perlu ditangani, karena indisciplin tidak hanya menunjukkan rendahnya moral dan antusiasme karyawan, tetapi juga dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang sangat disiplin akan menunjukkan hasil yang sangat baik, yang mengarah pada kemajuan dan daya saing yang lebih besar bagi perusahaan (Silitonga, 2023).

Disiplin sangat penting dalam organisasi mana pun. Dunia bisnis membutuhkan karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik. Tingkat disiplin yang baik di antara karyawan bisa berdampak positif pada organisasi, misalnya, dengan mengurangi keterlambatan dan meningkatkan rasa tanggung jawab setiap karyawan atas organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan atasan yang bisa memotivasi dan memulai perubahan organisasi, yang sangat penting dalam mewujudkan target organisasi. Hal ini sangat penting untuk memilih gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasi (Diana, 2022).

Menurut Anoragh (dalam Fazril, 2024), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau perilaku yang secara konsisten mematuhi aturan dan peraturan sebuah perusahaan. Beliau menjelaskan jika pada sebuah perusahaan, upaya dalam mengembangkan disiplin, selain memiliki aturan dan peraturan yang jelas, perlu sebelumnya dipahami oleh karyawan atau setiap anggotanya.

Doelhadi (dalam Ketaren, 2019) mengatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan khusus terkait pekerjaan yang diterapkan dalam suatu organisasi. Kepatuhan terhadap peraturan merupakan dasar dari disiplin, terlepas dari apakah disiplin kerja itu baik atau buruk, karena karyawan diharuskan untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab tanpa melanggar peraturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin lebih tepatnya didefinisikan sebagai bentuk sikap dan tindakan yang konsisten pada aturan perusahaan secara lisan maupun tulisan. Pandangan lain,

Hasibuan (2017) mengatakan jika disiplin yang baik menggambarkan rasa tanggung jawab yang kuat atas tugas-tugas yang disampaikan kepada mereka. Hal ini menumbuhkan antusiasme terhadap pekerjaan, etika kerja, dan pencapaian target organisasi, karyawan, serta khalayak umum.

Pada gambarannya, karyawan di instansi X melakukan disiplin yang buruk. Hal ini dikonfirmasi oleh hasil survei manajemen yang dilakukan oleh peneliti, yang menunjukkan kurangnya disiplin di antara karyawan terkait kepatuhan terhadap aturan manajemen, serta kegagalan dalam menegakkan sanksi yang dikenakan oleh manajemen terhadap karyawan yang melanggar aturan tersebut. Hasil survei peneliti mencakup berbagai alasan mengapa karyawan terlambat masuk kerja: beberapa mengatakan jarak antara kantor dan rumah terlalu jauh, yang menjadi beban bagi mereka dan mereka tidak dapat mengatasinya; mereka keberatan dengan aturan dan peraturan yang ada di dalam organisasi.

Saat menyelesaikan tugas yang diberikan, mereka lebih memilih menghabiskan waktu online di media sosial daripada menyelesaikan pekerjaan. Fenomena ini diperkuat oleh aktivitas mereka di kantor: sebagian besar lebih suka berselancar di media sosial, mengobrol dengan kolega, bermain game, dan sebagainya, daripada menyelesaikan tugas yang diberikan. Kehadiran pola perilaku dan sikap yang berbeda yang diamati di antara karyawan yang berbeda yang kurang disiplin menjadi masalah di Instansi X. Berdasarkan hal di atas, terdapat kesenjangan antara realitas dan

harapan, artinya karyawan cenderung tidak disiplin.

Faktor utama yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan di suatu perusahaan meliputi (Hasibuan, 2017), salah satunya adalah kompensasi. Istilah "kompensasi" berpedoman pada segala pemberian imbalan berupa duit dan segala barang atau manfaat yang dipakai menjadi imbalan berupa duit bagi karyawan (Daft, dalam Setiawan, 2020). Kompensasi ialah segala penghasilan dalam rupa duit dan benda yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yaitu kompensasi langsung berbentuk upah, gaji, serta bonus, dan kompensasi tidak langsung berbentuk asuransi, tunjangan, liburan.

Menurut Karuniawati (2021), kompensasi karyawan dibagi jadi dua kategori: finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial (sering dikatakan sebagai kompensasi langsung) ialah apa yang didapat karyawan dalam rupa gaji, bonus, ataupun premi asuransi, perawatan kesehatan, asuransi, dan tunjangan serupa yang dibayarkan oleh perusahaan. Kompensasi non-finansial (bisa dikatakan sebagai kompensasi tambahan) dirancang untuk memperjuangkan pekerja dalam waktu yang lama, misalnya melalui agenda layanan karyawan yang bertujuan membuat lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan definisi di atas, kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan dari hasil kerja mereka sesuai dengan capaian perusahaan. Dipercaya bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan loyalitas

karyawan, disiplin kerja, dan sebagainya. Organisasi biasanya memberikan kompensasi ini dengan berbagai cara tergantung pada kemampuan perusahaan dan taraf pencapaian untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dalam intinya, tujuan penerapan program kompensasi ialah bertujuan mewujudkan pemahaman secara serentak di antara karyawan, mendorong mereka untuk bekerja sama dengan organisasi (Karuniawati, 2021).

Dalam konteks tujuan-tujuan ini, karyawan harus memahami bahwa langkah-langkah yang diambil bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan ekonomi, kebutuhan akan prestasi, pengakuan, rasa terima kasih, dan sebagainya. Pada saat yang sama, bagi perusahaan, penghargaan dikaitkan dalam capaian target yang sudah ditentukan. Satu diantara cara penting dalam mencapai tujuan-tujuan ini ialah disiplin kerja karyawan (Soelistya, 2021).

Kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar menghindari kemalasan di tempat kerja, serta untuk meningkatkan produktivitas dan mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di instansi X tampaknya kurang disiplin karena mereka percaya bahwa mereka diberi kompensasi tanpa mempertimbangkan pekerjaan atau peran mereka. Masalah kepatuhan terhadap jadwal kerja dapat ditangani secara individual oleh setiap karyawan. Kebiasaan saling membantu menyebabkan rendahnya kerja sama dan kurangnya disiplin di antara karyawan.

Karyawan di instansi X tampaknya kurang disiplin karena mereka percaya bahwa mereka tetap dibayar terlepas dari

apakah mereka melakukan tugas atau kewajiban tertentu. Masalah kehadiran dan pencatatan waktu dapat dikelola secara individual oleh setiap karyawan. Kebiasaan saling membantu ini menyebabkan kolaborasi yang buruk dan kurangnya disiplin di antara karyawan.

Kualitas sumber daya manusia akan terjamin melalui kompensasi yang memadai dan disiplin yang ideal di tempat kerja. Kompensasi ialah satu diantara sebab yang memengaruhi disiplin karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem penghargaan yang mempertimbangkan baik kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan. Mempertimbangkan kepentingan-kepentingan ini akan meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya bisa memacu karyawan untuk bekerja secara produktif dan efektif.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, diusulkan untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan antara Upah dan Disiplin Kerja di Instansi X."

METODE PENELITIAN

Studi ini memakai metode kuantitatif. Jenis kuantitatif, seperti namanya, melibatkan penggunaan angka, dimulai dari pengolahan data, interpretasi, dan penyajian hasil. Riset ini termasuk jenis riset non-eksperimen, yaitu peneliti tidak menyampaikan tindakan kepada subjek penelitian (Azwar, 2020).

Sesuai namanya, riset ini dapat dianggap sebagai riset korelasional. riset korelasional adalah riset yang berguna untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, sehingga menentukan tujuan dan kekuatan korelasi diantara dua atau

lebih variabel yang akan dianalisis (Sugiyono, 2017).

Riset ini memakai variabel independen dan variabel dependen, yang didefinisikan dengan jelas. Variabel-variabel ini kemudian dihubungkan dalam studi korelasional, atau untuk memprediksi apakah terdapat hubungan spesifik antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independennya adalah kompensasi, dan variabel dependennya adalah disiplin kerja.

Kata "populasi" berawal dari bahasa Inggris "*population*," yang artinya jumlah orang. Dalam metode riset, istilah "populasi" banyak dipakai untuk merujuk pada kumpulan objek yang jadi subjek penelitian. Populasi adalah "wilayah umum dari tujuan yang mempunyai mutu dan ciri khusus yang didefinisikan oleh peneliti dalam mempelajari dan dari mana kesimpulan selanjutnya ditarik" (Sugiyono, 2017). Menurut Arikunto (dalam Suyanto, 2021) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam riset ini adalah 201 orang karyawan instansi x.

Dikatakan (Sugiyono, 2017), sampel ialah perwakilan dari ukuran dan ciri suatu populasi. Cara penentuan sampel diperlukan untuk menentukan sampel. Sampel ialah bagian dari populasi yang dipilih menjadi asal data. Sampel yang diambil dari suatu populasi harus representatif terhadap populasi tersebut (Sukardi, 2022). Teknik penentuan sampel ialah cara yang digunakan untuk memilih sampel yang akan dipakai dalam riset. Sampel yang dipakai pada riset ini terdiri dari 80 orang karyawan instansi x.

Pengambilan sampel bertujuan menurut Supranto (dalam Suyanto 2022)

didefinisikan sebagai sampel yang direncanakan, digunakan sebagai metode pengambilan sampel teknik *purposive sampling*. Ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 80 orang partisipan karyawan instansi x. Karakteristik sampel pada riset ini yakni a. Karyawan yang bekerja diatas 2 tahun. b. Karyawan yang berusia diatas 25 tahun. Metode pengumpulan data berbasis skala digunakan untuk menentukan hasil riset ini.

Kuesioner diserahkan secara langsung dan subjek diinstruksikan memilih salah satu opsi pilihan pernyataan yang ditawarkan. Butir-butir skala disajikan sebagai pernyataan favourable dan unfavourable. Skala kedisiplinan kerja berdasarkan ciri menurut Amriany (dalam Ketaren, 2019), mengatakan tanda kedisiplinan kerja yakni: kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap instruksi, ketaatan terhadap peraturan. Aspek-aspek kompensasi menurut Prakoso (dalam Iba, 2020), yakni: kompensasi finansial secara langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial.

Dikatakan Arikunto (dalam Suyanto, 2021), data dalam penelitian ini dapat memiliki status tertinggi karena mewakili variabel yang diteliti dan berguna selaku cara dalam menguji hipotesis. Akibatnya, ketepatan data ditentukan pada kualitas instrumen pengumpulan data. Proses yang bagus harus ada dua persyaratan penting: validitas dan reliabilitas. Dalam riset ini, metode korelasi *Karl Pearson* digunakan untuk menganalisis data. Metode korelasi ini dipilih karena tujuan riset ialah agar menilai hubungan dua variabel independen juga dependen. Terdapat pula pengujian hopitesis dalam riset ini yaitu uji normalitas dan validas.

Definisi operasional riset dimaksudkan agar memastikan kemampuan mengukur variable riset selaras dengan metodologi pengujian yang sudah dikembangkan (Adil, 2023). Definisi operasional variabel riset yakni Disiplin kerja ialah pandangan, kemauan, juga keinginan sadar individu untuk menaati aturan dan aturan sosial di lingkungannya. Dalam penelitian ini, disiplin kerja akan didefinisikan berdasarkan karakteristik yang diidentifikasi oleh Amriany (dalam Ketaren, 2019), yang mencatat bahwa karakteristik disiplin kerja meliputi kehadiran, jam kerja, mengikuti perintah, dan mematuhi aturan. Kompensasi adalah sistem penghargaan yang dapat mencakup upah, pendapatan, pensiun, tunjangan liburan, dan promosi (dalam bentuk upah dan tunjangan yang lebih tinggi). Studi ini meneliti kompensasi berdasarkan dimensi kompensasi yang diuraikan oleh Prakoso (dalam Iba, 2020), yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada riset ini terdapat data subjek melalui teknik *purposive sampling* dengan ciri atau karakteristik yakni a. Karyawan yang bekerja diatas 2 tahun. b. Karyawan yang berusia diatas 25 tahun dengan jumlah 80 orang karyawan instansi x. Untuk menguji hipotesis awal, berbagai pengujian dilakukan dalam riset ini.

Sebelum menguji hipotesis, perlu terlebih dahulu memeriksa normalitas distribusi data. Suharsismi (dalam Sudrajat, 2025) berpendapat jika data yang dianalisis berdistribusi normal, peneliti dapat menggunakan metode statistik

parametrik. Namun, jika data tidak berdistribusi normal, peneliti harus menggunakan statistik nonparametrik. Metode yang digunakan untuk memeriksa normalitas distribusi data adalah uji *Kolmogorov - Smirnov* menggunakan SPSS versi 22. Dasar pengambilan keputusan saat menguji normalitas adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data tersebut tidak terdistribusi normal Purnomo (dalam Suyanto, 2022).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Rerata	SD	Sig	Ket
Kompensasi	62,23	7,33	0,102	Normal
Disiplin Kerja	63,32	8,45	0,109	Normal

Tabel 1 menunjukkan bahwa skor Kompensasi memiliki skor signifikansi (sig) sebesar 0,102 dan skor disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar 0,109, maka data tersebut terdistribusi normal. Jika nilai $p >$ dari 0,05, distribusi dikatakan normal. Selainnya, jika nilai $p <$ 0,05, data dikatakan tidak terdistribusi normal.

Menentukan hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja, dilakukan uji linearitas untuk kedua variabel tersebut. Untuk menganalisis hasil uji linearitas dalam riset ini, digunakan analisis varians satu arah (ANOVA). Hasil dianggap linear jika tingkat signifikansi (p) $<$ 0,05. Maksud dari persamaan linear ialah untuk mengetahui hubungan diantara variabel ganda dan tidak ganda serta menentukan jika keduanya linear atau tidak. Biasanya, pengujian linearitas dipakai untuk alat kajian saat menganalisis data memakai regresi linear sederhana atau regresi linear berganda. Estimasi kurva, juga dikenal sebagai analisis residual, plot bivariat, dan pengujian

linearitas adalah metode yang dapat digunakan untuk menguji hubungan linear. Secara default, statistik linear membuat regresi linear atau korelasi linear berdasarkan analisis setiap variabel dalam data linear yang diuji (Widana & Muliani, 2020).

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Korelasional	F beda	P beda	Ket
X - Y	47,521	0,000	Linear

Untuk menentukan linearitas suatu model, nilai tabel F dapat dibandingkan pada tingkat signifikansi 5%. Secara spesifik, jika nilai tabel F lebih besar dari nilai p, hipotesis linearitas ditolak. Jika nilai tabel p lebih kecil dari nilai tabel F, hipotesis linearitas diterima. Pada tabel di atas p beda nilainya 0,000 sebagai kriteria, nilai $p < 0,05$ menunjukkan hubungan linear (menurut Rokhman, 2020). Oleh karena itu, data di atas dapat dianggap memiliki hubungan linear.

Uji hipotesis ini memakai penilaian korelasi Pearson, juga diketahui sebagai korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* ialah uji yang dipakai sebagai pengukur derajat hubungan linier antara dua variabel dalam data yang terdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

Tabel 3. Hasil Analisis *product moment*

Statistik	rx _y	R ²	P	Be%	Ket
X - Y	0,657	0,48,6	0,000	48,6%	Sig

Dari olah data analisis menggunakan metode analisis korelasi *product moment*, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja, di mana $r_{xy} = 0,657$ pada taraf signifikansi $p = 0,000$, yaitu $p < 0,05$. Ini berarti jika semakin baik kompensasi, dikatakan kedisiplinan kerja meningkat, atau kebalikannya, makin rendah kompensasi, kedisiplinan kerja makin buruk. Koefisien determinasi (r^2) hubungan antara variabel independen (X)

dan variabel dependen (Y) adalah $r^2 = 0,486$. Ini mengatakan jika kompensasi memiliki pengaruh sebesar 48,6% terhadap disiplin kerja.

Mean empirik dan Mean hipotetis adalah dua jenis rata-rata yang digunakan dalam riset, khususnya dalam analisis deskriptif dan kategorisasi skala psikologis. mean hipotetis adalah nilai rata-rata yang didasarkan pada konsep teoretis atau desain instrumen (skala/kuesioner) yang digunakan, bukan pada data lapangan, fungsi utamanya Sebagai standar atau titik tengah (median) dari skala teoretis. mean hipotetis mewakili kategori "tengah" atau "antara" dari variabel tersebut. Sedangkan mean empirik ialah nilai rata-rata yang sebenarnya diperoleh dari data nyata yang dikumpulkan di lapangan atau tanggapan responden (Azwar, 2020).

Tabel 4 Hasil Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai rata-rata		Ket
		Hipotetik	Empirik	
Kompensasi	7,33	42,5	62,23	Sedang
Disiplin Kerja	8,45	46,5	63,32	Sedang

Tabel di atas menunjukkan jika skala Kompensasi nilai hipotetisnya adalah 42,5, nilai empirisnya adalah 63,32, yang berarti bahwa mean empirik $>$ mean hipotetik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sedang dan berkisar dari 0 hingga +1 deviasi standar dengan deviasi standar hipotetik 7,33. Skala Disiplin Kerja nilai hipotetisnya adalah 46,5, nilai empirisnya adalah 63,32, yang berarti bahwa mean empirik $>$ mean hipotetik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sedang dan berkisar dari 0 hingga +1 deviasi standar dengan deviasi standar hipotetik 8,45.

Penjelasan UU No. 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja mendefinisikan pekerja disebut sebagai "karyawan" sebagai setiap orang yang bekerja untuk upah atau bentuk imbalan lainnya. Hubungan ini didasarkan pada unsur-unsur pekerjaan, upah, dan kontrak antara pekerja dan pemberi kerja. sistem penghargaan yang dapat mencakup upah, pendapatan, pensiun, tunjangan liburan, dan promosi (dalam bentuk upah dan tunjangan yang lebih tinggi) yang merupakan definisi kompensasi oleh Prakoso (dalam Iba, 2020).

Untuk mencapai tujuan dunia kerja terbaik, karyawan harus bekerja keras, karena keberhasilan dalam dunia kerja bergantung pada individu yang terlibat. karyawan harus mempunyai antusiasme dan disiplin yang baik dalam melaksanakan kewajibannya. Satu diantara cara dunia kerja dapat mendorong karyawan untuk menerapkan disiplin di tempat kerja ialah dari gaji. Gaji sangat penting dalam peningkatan disiplin di kalangan karyawan, walaupun bukan hanya cara tersebut faktor yang mempengaruhinya. Tapi gaji sangat terkait dengan kesejahteraan karyawan atau dapat dikatakan kompensasi.

Menurut Suad (dalam Suyanto, 2022), kompensasi didefinisikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dari kontribusi dan masukan mereka terhadap kemajuan perusahaan dan memastikan keberlanjutan pencapaian target yang sudah ditentukan yaitu dalam waktu singkat maupun jangka waktu panjang. Hassibuan (2019) mengungkapkan pandangan serupa, dengan menyatakan: "kompensasi adalah semua pendapatan,

baik dalam bentuk tunai, barang, atau tidak langsung, yang didapat oleh pekerja sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan pada perusahaan."

Kompensasi ialah satu diantara sebab yang memberi pengaruh terhadap disiplin kerja. Barnawi (dalam lutfi, 2023) berpendapat bahwa ada tujuh faktor yang memengaruhi tindakan disiplin terhadap karyawan salah satunya ialah kompensasi, banyak atau sedikitnya kompensasi bisa memengaruhi disiplin kerja. karyawan lebih patuh kepada semua aturan jika mereka percaya bahwa kerja keras mereka akan dihargai sesuai dengan jerih payah yang dilakukan oleh perusahaan.

Pentingnya disiplin merupakan isu krusial yang perlu ditangani, karena kurangnya disiplin tidak hanya menunjukkan rendahnya moral dan antusiasme karyawan, tetapi juga dapat berdampak negatif pada efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang sangat disiplin akan menunjukkan hasil yang sangat baik, yang mengarah pada kemajuan dan daya saing yang lebih besar bagi perusahaan. Menurut Darsono (dalam Suyanto, 2021) disiplin kerja ialah sikap hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan kepada aturan yang ada, baik lisan ataupun non lisan, juga kemampuan untuk melaksanakannya dan tidak menghindari hukuman jika terjadi pelanggaran terhadap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Pada kenyataannya, karyawan instansi x menghadapi disiplin kerja yang buruk. Hal ini dikonfirmasi oleh hasil wawancara dengan para manajer yang dilakukan oleh para peneliti, yang menunjukkan kurangnya disiplin di antara karyawan terkait kepatuhan terhadap

peraturan manajemen, serta fakta bahwa sanksi yang dikenakan pada manajer tidak diterapkan pada karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Hasil survei para peneliti mencakup berbagai alasan keterlambatan masuk kerja. Beberapa mengatakan perjalanan dari kantor ke rumah terlalu jauh, yang menjadi beban dan menghalangi mereka untuk mematuhi peraturan, serta keberatan terhadap peraturan organisasi yang ada.

Ketika menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mereka sering berselancar di media sosial sebelumnya dari pada mengerjakan tugas tersebut. Fenomena ini diperparah oleh aktivitas kantor mereka, sebagian besar lebih memilih bermain di media sosial, mengobrol dengan partner kerja, bermain game, dan lainnya dari pada menyelesaikan pekerjaan yang ada. Beragamnya pola perilaku dan sikap yang diamati di antara berbagai karyawan yang mengalami kurangnya disiplin telah menjadi masalah di Instansi x. Berdasarkan hal tersebut di atas, terdapat kesenjangan antara realitas dan harapan yakni karyawan secara umum kurang disiplin.

Salah satu yang paling penting ialah keteladanan pemimpin yang patut dicontoh sangat penting bagi karyawan di perusahaan mana pun. Atasan yang dapat memberi contoh akan dengan gampang menjaga disiplin di antara karyawan mereka. Keberanian perusahaan untuk Bertindak Jika terjadi pelanggaran disiplin kerja, dan menanggapi sesuai dengan aturan yang berfungsi sebagai pedoman umum. Pengawasan dibutuhkan dalam mengontrol bahwa semua pekerjaan dilakukan sejalan dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja

tidak dapat terbentuk jika tidak ada aturan yang jelas yang bisa membimbing karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Aturan yang samar mustahil tercermin dalam sifat karyawan. Kebiasaan yang terbentuk di perusahaan akan memengaruhi tegaknya disiplin kerja (Darsono, dalam Suyanto, 2021).

Disiplin kerja dapat dicapai melalui penggunaan sanksi berbentuk hukuman dan teguran untuk membuat efek jera pada karyawan, mencegah mereka mengulangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja, dengan demikian, disiplin kerja karyawan mempunyai dampak yang sangat signifikan dalam mencapai kerja efektif melalui sumber daya manusia berkualitas tinggi (Indrawati, 2022).

Kompensasi dapat dipakai sebagai alat untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar bekerja keras, meningkatkan produktivitas, dan berpartisipasi aktif dalam meraih target perusahaan. Karyawan di institusi x tampaknya kurang disiplin, karena percaya bahwa kompensasi sangat penting untuk pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Kehadiran dan jam kerja diatur secara individual. Kebiasaan saling membantu ini menyebabkan kurangnya kerja sama positif dan kurangnya disiplin kerja di antara karyawan. Hal ini dikonfirmasi oleh kutipan dari wawancara interpersonal dengan salah satu karyawan.

Kualitas sumber daya manusia akan terjamin melalui kompensasi yang memadai dan disiplin yang ideal di tempat kerja. Kompensasi ialah satu diantara sebab yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem penghargaan yang mempertimbangkan baik kepentingan

organisasi maupun kepentingan karyawan. Mempertimbangkan kepentingan-kepentingan ini akan meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada waktunya bisa mendorong mereka untuk bekerja secara produktif dan efektif (Ludin, 2023).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan melalui korelasi *product moment* terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja, di mana $r_{xy}=0,657$ pada taraf signifikansi $p=0,000$, yaitu $p<0,05$. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi, maka kedisiplinan kerja meningkat, atau sebaliknya, semakin rendah kompensasi, kedisiplinan kerja semakin rendah. Koefisien determinasi (r^2) hubungan antara variabel adalah 0,486 yang berarti menggambarkan jika kompensasi memiliki pengaruh sebesar 48,6% terhadap disiplin kerja.

Disiplin kerja dan kompensasi adalah dua faktor yang sering diteliti dalam studi terkait produktivitas. Disiplin kerja dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam tugas mereka dan mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kompensasi adalah salah satu motivator kerja yang paling langsung dan jelas. Penghargaan yang setara dan kompetitif bisa menaikkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mempelajari hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan bisa memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai sebab-sebab yang memengaruhi produktivitas. Misalnya, interaksi antara disiplin kerja dan penghargaan dapat diamati, yang berdampak kepada produktivitas (Novia, 2024).

Berdasarkan hasil studi oleh Suyanto (2021) dengan tujuan penelitian ialah: a) menentukan kompensasi guru di SMA Negeri 1 Wates, Kabupaten Kediri (b) menentukan disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Wates, Kabupaten Kediri (c) menentukan apakah ada hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Wates, Kabupaten Kediri. Temuan penelitian ini adalah: (a) Tingkat kompensasi berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,24. (b) Disiplin kerja berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 69,58. (c) Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ diperoleh dari uji hipotesis. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja guru. Nilai korelasi 0,581 berarti kategori tersebut menunjukkan hubungan sedang. Kompensasi berkontribusi 33,7% terhadap disiplin kerja, sedangkan 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Studi relevan juga dilakukan oleh Ketaren (2019) dengan hipotesis terdapat hubungan positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan asumsi bahwa: Semakin baik Kompensasi, semakin baik Disiplin Kerja atau sebaliknya, semakin rendah Kompensasi, semakin buruk Disiplin Kerja. Koefisien determinasi (r^2) dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah 0,276. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja sebesar 27,6%. Berdasarkan hasil perbandingan nilai rata-rata empiris dan hipotetis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima diklasifikasikan sebagai tinggi karena nilai mean hipotetik sebesar 82,5 lebih kecil dari nilai mean

empirik sebesar 103,54, dan disiplin kerja yang diterima diklasifikasikan sebagai tinggi karena lebih kecil dari nilai mean hipotetik sebesar 103,54, yaitu nilai mean empirik sebesar 65,80.

Wijaya (2022) dengan riset guna melihat apakah sistem kompensasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap hasil kerja karyawan di perusahaan CV. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan korelasi sebesar 97,7% antara kompensasi dan disiplin kerja serta produktivitas karyawan di CV Pilar Pratama Jaya. Sisanya sebesar 2,3% disebabkan oleh sebab lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui korelasi momen produk, ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja, di mana $r_{xy} = 0,657$ pada tingkat signifikansi $p = 0,000$, yaitu $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi, semakin meningkat disiplin kerja, atau sebaliknya, semakin rendah kompensasi, semakin buruk disiplin kerja. Koefisien determinasi (r^2) dari hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) adalah $r^2 = 0,486$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 48,6% terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menerima hipotesis penelitian berdasarkan hasil pengujian hipotesis.

Hasil riset menunjukkan jika skala Kompensasi nilai hipotetisnya adalah 42,5, nilai empirisnya adalah 63,32, yang berarti bahwa mean empirik $>$ mean hipotetik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sedang dan

berkisar dari 0 hingga +1 deviasi standar dengan deviasi standar hipotetik 7,33. Skala Disiplin Kerja nilai hipotetisnya adalah 46,5, nilai empirisnya adalah 63,32, yang berarti bahwa mean empirik $>$ mean hipotetik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sedang dan berkisar dari 0 hingga +1 deviasi standar dengan deviasi standar hipotetik 8,45.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., ... & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*. Get Press Indonesia.
- Azwar, S. (2020). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Fazril, D. A. T. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1).
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42–54.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Iba, Z. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan implikasinya pada disiplin kerja guru dan tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 24–33.
- Indrawati, N. (2022). *Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan bidang pelayanan keperawatan (Studi pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)* [Tesis, STIE PGRI Dewantara Jombang].
- Karuniawati, C. (2021). Bentuk dan jenis kompensasi perspektif Islam. *At-Tasyri: Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 31–42.

- Ketaren, H. B. (2019). *Hubungan kompensasi dengan kedisiplinan kerja pada pegawai RS Bangkatan Binjai* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada pegawai desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26.
- Lutfi, K. (2023). *Pembinaan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Kabupaten Tanggamus* [Tesis, UIN Raden Intan Lampung].
- Mattunruang, A. A. (2024). *Manajemen perubahan dan pengembangan organisasi*. [Penerbit tidak diketahui].
- Nasar, A., Saputra, D. H., Arkaan, M. R., Ferlyando, M. B., Andriansyah, M. T., & Pangestu, P. D. (2024). Uji prasyarat analisis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(6), 786–799.
- Novia, A. R., Agus, H., & Fitri, K. (2024). Hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. *Wissen: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(1), 57–78.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical cabang Jayapura. *Agora*, 5(3).
- Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 6(1), 31–37.
- Shochifah, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 59–68.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja*. [Penerbit tidak diketahui].
- Sudrajat, D. (2025). *Statistika nonparametris disertai aplikasi program SPSS*. Azzia Karya Bersama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi, H. M. (2022). *Metode penelitian pendidikan tindakan kelas: Implementasi dan pengembangannya*. Bumi Aksara.
- Suyanto, M. A. (2021). *Hubungan kompensasi dengan disiplin kerja guru di SMAN 1 Wates Kabupaten Kediri* [Skripsi, IAIN Kediri].
- Triani, N., Agung, S., & Kuraesin, E. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Ciampea. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 262–266.
- Vera, R. H., Agussalim, & Meri, D. A. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Alam Lestari Padang. *Jurnal Matua*, 5(3), 1–23.
- Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.
- Wijaya, K. (2022). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Pratama Jaya* [Skripsi, Universitas Pakuan].