



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJARA KARYAWAN**

### ***EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PROVIDING COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF VIZTA GYM FOCAL POINT EMPLOYEES***

Rizky tua sidabukke<sup>1)</sup>, Connie Nopinda Sitepu<sup>1)</sup>, Marya Kristina Situmorang<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Prodi , FSOSHUM, Universitas Quality

<sup>2)3)</sup> Dosen Prodi Manajemen, F SOSHUM, Universitas Quality

Jl. Ringroad – Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode Pos 1234, Indonesia

[rizkydabukke27@gmail.com](mailto:rizkydabukke27@gmail.com), [conniesitepu@gmail.com](mailto:conniesitepu@gmail.com),

[maryakristina89@gmail.com](mailto:maryakristina89@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Vizta Gym Focal Point. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Vizta Gym Focal Point. sebanyak 13 karyawan. dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 13 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dan hasil uji f diperoleh bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,880. sehingga diperoleh  $KD = 88\%$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 88 % kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kompensasi. Sisanya sebesar 12 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

#### **ABSTRACT**

*This research aims to determine "The Influence of Work Discipline and Compensation on the Performance of Vizta Gym Focal Point Employees. This type of research is quantitative, namely research that asks about the relationship between two variables. The population in this study were Vizta Gym Focal Point employees. as many as 13 employees. By using a saturated sampling technique, the number of samples in this study was 13 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test and f test results, it was found that work discipline and compensation had a positive and significant effect on performance variables.*



*The R Square value obtained was 0.880. so that  $KD = 88\%$  is obtained. This figure shows that 88% of employee performance (dependent variable) can be explained by work discipline and compensation. The remaining 12% is influenced by other factors not explained in this research.*

**Keywords:** *Work Discipline, Compensation, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen produksi yang sangat penting untuk menjalankan roda operasi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sangat bergantung pada seberapa baik perusahaan dapat memanfaatkan sumber dayanya dan memaksimalkannya. Orang adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan kemampuan untuk melakukan apa yang mereka inginkan. Semua sumber daya manusia yang berpotensi ini memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan kemajuan teknologi, informasi, modal, dan bahan yang memadai, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya.

Secara makro, sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan. Secara mikro, sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas dan sumber daya manusia agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pengembangan itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan sangat penting untuk kemajuan dan peningkatan (Sukmawati, 2018).

Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai ukuran untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Rasa tanggung jawab adalah bentuk disiplin (Jepry & Mardika, 2020). Selain itu, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka b dan kewajiban karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Onsardi & Putri, 2020). Kompensasi adalah kompensasi yang diberikan oleh



perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan. Perusahaan bertanggung jawab atas jerih payah karyawan untuk memberikan kompensasi ini, dan karyawan menerima kompensasi sebagai gantinya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu cara bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, jadi pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak hal yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti lingkungan kerja dan sifat unik karyawan. Orang-orang yang sangat termotivasi untuk pekerjaan mereka tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia ketika mereka menyelesaikan tugas. Karyawan akan melakukan upaya terbaik mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, dia selalu berusaha untuk meningkatkan pekerjaannya dan dirinya sendiri. Rasa hormat karyawan terhadap peraturan dan peraturan organisasi dikenal sebagai disiplin. Tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan. Kesiapan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dikenal sebagai disiplin. Salah satu jenis disiplin adalah disiplin preventif, yang merupakan strategi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Jika kinerja seorang karyawan tidak memenuhi standar organisasi, mereka dilatih dengan disiplin positif sebelum mereka diberhentikan atau diberhentikan.

Rasa tanggung jawab disebut disiplin (Jepry & Mardika, 2020). Namun, menurut Onsardi & Putri (2020), "Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka b dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan semakin tinggi kinerjanya." Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan yang bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial.

Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka akan tetap bekerja dengan baik bahkan jika mereka tidak diawasi oleh atasan mereka. Selain itu,



karyawan tidak akan kehilangan waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka selama jam kerja mereka. Selain itu, karyawan dengan bebas mematuhi peraturan lingkungan kerja.

## METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, atau penelitian, yang tujuan utamanya adalah menghasilkan gambaran situasi yang objektif dengan bantuan angka-angka. Sementara itu, observasi dan wawancara adalah metode yang digunakan dalam pengumpulan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Vizta Gym adalah sebuah pusat kebugaran yang bertujuan untuk memberikan pengalaman terbaik bagi setiap pelanggan dalam mencapai kesehatan dan kebugaran optimal. Sebagai salah satu pusat kebugaran terkemuka, Vizta Gym menawarkan fasilitas yang lengkap dan program pelatihan yang dipersonalisasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan anggota.

### a. Responden berdasarkan usia

Jumlah responden berkisar antara 25 dan 36 tahun, menurut data yang dikumpulkan dari 13 responden. Tabel 1 berisi informasi lebih lanjut tentang usia responden.

**Tabel 1 Nama Responden**

<b>Nomor</b>	<b>Nama</b>
<b>1.</b>	Febriana br Silitonga
<b>2</b>	Eko Gunawan
<b>3</b>	Rajasa yuda tambun
<b>4</b>	Riski pratama giting
<b>5</b>	Roby Chaves Sidabukke
<b>6</b>	Ririn
<b>7</b>	Juanita patria br barus
<b>8</b>	Wahyu
<b>9</b>	Eduward naibaho



<b>10</b>	Melva
<b>11</b>	Triana eka
<b>12</b>	Viko
<b>13</b>	Radja Hasibuan

b. Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data dari 118 responden, ditemukan bahwa semua responden memiliki jenis kelamin, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (0%)</b>
<b>1</b>	Laki-laki	8	61,5 %
<b>2</b>	Perempuan	5	38,5 %
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Jumlah responden laki-laki adalah 61,5%, dan jumlah responden perempuan adalah 38,5%, menurut data dari tabel di atas.

**Tabel 3 Usia Responden**

<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>1.</b>	<b>20– 25 Tahun</b>	<b>5</b>	<b>38,5%</b>
<b>2.</b>	<b>26 – 30 Tahun</b>	<b>7</b>	<b>53,8%</b>
<b>3.</b>	<b>31 – 35 Tahun</b>	<b>1</b>	<b>23,1%</b>
<b>4.</b>	<b>36 &gt;</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa usia paling produktif dari responden adalah antara 26 dan 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Vizta Gym Focal Point Medan dengan usia produktif berharap untuk meningkatkan kinerja mereka.

**UJI VALIDITAS**

Arikunto (2010) menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau kevalidan instrumen. Dalam penelitian ini,



korelasi bivariate Pearson digunakan untuk menguji instrumen pertanyaan. Dengan taraf signifikan 0,05, instrumen dianggap valid jika nilai signifikannya lebih dari atau sama dengan 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikannya kurang dari atau sama dengan 0,05, instrumen tersebut dianggap tidak valid.

**Tabel 3 Estimasi Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	r Hitung	rs Tabel	Keterangan
X1	P1	0,940	0,552	VALID
	P2	0,744	0,552	VALID
	P3	0,744	0,552	VALID
	P4	0,744	0,552	VALID
	P5	0,744	0,552	VALID
X2	P1	0,838	0,552	VALID
	P2	0,969	0,552	VALID
	P3	0,969	0,552	VALID
	P4	0,969	0,552	VALID
Y	P1	0,658	0,552	VALID
	P2	0,972	0,552	VALID
	P3	0,760	0,552	VALID
	P4	0,972	0,552	VALID
	P5	0,658	0,552	VALID
	P6	0,833	0,552	VALID

Sumber :Hasil Olah Data SPSS Tahun 2024

Hasil uji validitas variabel kualitas pelayanan (X) menunjukkan bahwa semua item pernyataan secara keseluruhan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, semua item valid, yang menunjukkan bahwa data penelitian dikomunikasikan dengan baik.

### Uji Reliabilitas

Seperti yang dinyatakan oleh Ghozali (2016), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk menilai kuesioner yang menunjukkan variabel atau struktur. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alphanya lebih dari 0,60.



**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,Y**

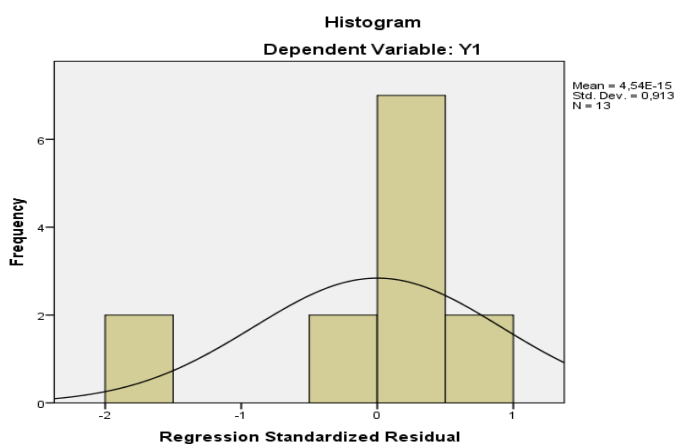
Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
X1 Disiplin Kerja	0,828	Reliabel
X2 Pemberian Kompensasi	0,939	Reliabel
Y Kinerja Karyawan	0,891	Reliabel

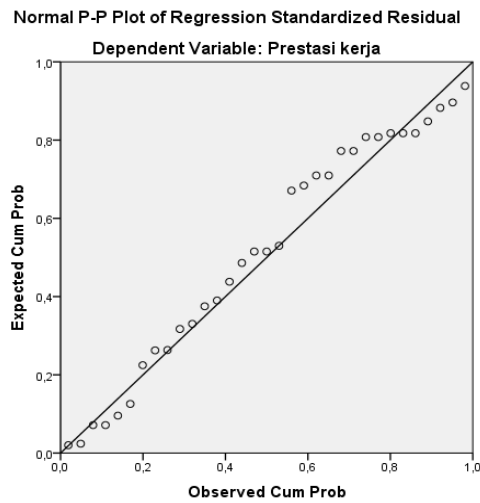
Semua variabel ditunjukkan sebagai reliabel berdasarkan tabel di atas. Nilai variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,828 lebih besar dari 0,60, variabel pemberian kompensasi (X2) sebesar 0,939 lebih besar dari 0,60, dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,891 lebih besar dari 0,60 menunjukkan hal ini.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160), uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah masing-masing variabel memiliki distribusi normal. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram Dependent dan Grafik P-Plot normal dengan menggunakan SPSS untuk Windows.. Histogram, yaitu pemeriksaan dengan asumsi bahwa data normal berbentuk lonceng. Jika data mencengkeram ke kanan atau ke kiri, itu menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi secara normal. Ini disebut data yang baik.

Gambar berikut menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan histogram:





Karena pencarian data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, seperti yang ditunjukkan dalam gambar di atas.

### Uji Parsial Uji (T)

Dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), uji t statistik bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria untuk penilaian adalah sebagai berikut::

Dimana :

terhadap pola yang terlihat dalam *scatterplot* tersebut. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1.  $T_{hitung} > t_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2.  $T_{hitung} < t_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 5 Uji Parsial (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,252	2,626		6,570	,000
	DISIPLIN KERJA	,771	,088	,878	8,758	,000
	KOMPENSASI	,356	,085	,421	4,196	,002





### **Sumber : Hasil olah data SPSS Tahun 2024**

#### **1. Variabel Bebas X1 (Disiplin Kerja)**

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 8.758 dimana nilai  $t$  table pada  $\alpha$  5% yakni 1,796 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$   $8.758 > t_{tabel}$  1.796 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Vizta Gym Focal Point.

#### **2. Variabel Bebas X2 (Kompensasi)**

Nilai  $t$  hitung adalah 4.196, yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  table pada 5% adalah 1.796, yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada 5%, dan nilai  $p$ -value pada kolom sig adalah 0.000 kurang dari 0.02. Dengan demikian, kompensasi dapat berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Koefisien determinasi berfungsi sebagai pengukur kecocokan model regresi; nilainya berkisar antara 0 dan 1, yaitu,  $0 < R^2 < 1$ . Jika nilai  $R^2$  lebih rendah, itu menunjukkan bahwa ada keterbatasan yang signifikan dalam variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  lebih besar, itu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), uji F menentukan apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan.

Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.



**Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,784	2	7,892	44,952	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,756	10	,176		
	Total	17,539	12			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA

*Sumber : Pengolahan data Spss (2024)*

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $44.952 > 3.98$  artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Vizta Gym Focal Point.

### Koefisien Determminasi

Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah :

**Tabel 7 Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 <sup>a</sup>	,900	,880	,419

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,880. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 88 %. Kinerja Karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor Disiplin kerja dan Kompensasi. Sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent. Rumus Perhitungannya adalah sebagai berikut:

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi untuk X1

b2 : Koefisien regresi untuk X2 X1 : Disiplin Kerja

X2 : Pemberian Kompensasi

e : Nilai Residu

menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi Software SPSS 20.00 for Windows dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

**Tabel 8 Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17,252	2,626		6,570	,000		
	DISIPLIN KERJA	,771	,088	,878	8,758	,000	,996	1,004
	KOMPENSASI	,356	,085	,421	4,196	,002	,996	1,004

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Vizta Gym Focal Point

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), disiplin kerja (X1) dan kompensasi



- (X2) dapat secara parsial memengaruhi kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point secara signifikan dan positif.
2. Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2), dapat berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point secara bersamaan..
  3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, nilai kuadrat adjustable R sebesar 0,880 diperoleh. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 88 persen dari kinerja (variabel terikat), dan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 12 persen.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Semua karyawan di Vizta Gym Focal Point harus berpartisipasi untuk menegakkan disiplin kerja, memenuhi tanggung jawab, dan memahami disiplin kerja secara menyeluruh, karena ada beberapa pelanggaran kerja karyawan yang perlu diingatkan. Ini terutama berlaku untuk pelanggaran yang masih kurang.
2. Untuk mengatasi masalah disiplin kerja, Vizta Gym Focal Point juga perlu membentuk tim manajemen yang mampu merancang pekerjaan, membuat keputusan, dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan secara kooperatif. Ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus memperbaiki dan mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim dan meningkatkan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Alim, Y., & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver Shopeefood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245-3258.
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718-736.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- "Diah Pranasari" Khusnul Khotimah, sekolah tinggi ilmu ekonomi Indonesia jakarta, Analisis disiplin kerja karyawan: *Jurnal Akutansi dan manajemen Vol, 18 No. 01, April, 2021.*
- Luthfia, L., & Zanthi, L. S. (2019). Analisis kesalahan menurut tahapan kastolan dan pemberian scaffolding dalam menyelesaikan soal sistem persamaan linear dua variabel. *Journal on Education*, 1(3), 396-404
- Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). Analisis data dan pengecekan keabsahan data.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152-168.