



Jurnal Ilmiah
Multidisiplin Indonesia

JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2026), 85-95

e-ISSN: 3110-7095

DOI: 10.64845/jimi.v1i2

Journal homepage: <https://athallahpublishing.com/index.php/jimi/index>

Research Paper

Manajemen Kompensasi dan Disiplin Kerja sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Hanif Azhar Maulana¹, Hanif Maulana Iqbal², Rheinata Thariqah³

^{1,2,3}, Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: hanifmaulana9924@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Manajemen Kompensasi
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan
Strategi Manajerial

ABSTRACT

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengelolaan kompensasi yang adil dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen kompensasi dan disiplin kerja sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yang melibatkan karyawan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang kompetitif serta tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu mendorong motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, manajemen kompensasi dan disiplin kerja dapat dijadikan sebagai strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Article history

Received: 12 September 2025

Revised: 25 Oktober 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Available online: 04 Februari 2026

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha dan industri yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan berdaya saing berkelanjutan. Dalam konteks manajemen modern, karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana manajemen mampu mengelola dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal melalui kebijakan dan strategi yang tepat (Armstrong & Taylor, 2020). Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga mencerminkan sikap, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, kualitas layanan yang unggul, serta kemampuan adaptasi yang kuat terhadap perubahan lingkungan bisnis (Robbins & Judge, 2021). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi agenda strategis yang harus mendapat perhatian serius dari manajemen.

Dalam praktiknya, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasional dan perilaku kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dua faktor yang sering dianggap krusial dan saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja karyawan adalah kompensasi dan disiplin kerja (Dessler, 2020). Kompensasi berperan sebagai alat penghargaan dan motivasi, sementara disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku agar selaras dengan tujuan organisasi. Manajemen kompensasi merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan imbalan yang adil, layak, dan kompetitif kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial, seperti gaji, upah, insentif, dan bonus, tetapi juga mencakup kompensasi nonfinansial, seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif (Milkovich et al., 2021). Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Namun demikian, dalam banyak organisasi masih ditemukan permasalahan terkait pengelolaan kompensasi. Ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima, ketidakadilan dalam sistem pemberian insentif, serta kurangnya transparansi dalam kebijakan kompensasi seringkali memicu penurunan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa persepsi keadilan kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat keterlibatan kerja (*employee engagement*) dan kinerja karyawan (Rai et al., 2022). Hal ini menegaskan bahwa kompensasi bukan sekadar biaya operasional, melainkan investasi strategis bagi organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja merupakan aspek fundamental yang tidak

dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target (Sutrisno, 2021). Disiplin kerja juga berperan dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam praktik organisasi, penerapan disiplin kerja seringkali menghadapi berbagai tantangan. Perubahan pola kerja, meningkatnya fleksibilitas waktu kerja, serta pergeseran nilai dan ekspektasi generasi kerja baru menuntut pendekatan disiplin yang lebih adaptif dan persuasif. Pendekatan disiplin yang bersifat represif dan kaku cenderung tidak efektif dalam jangka panjang, bahkan dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan (Mangkunegara & Waris, 2023). Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dikelola secara strategis melalui pendekatan yang adil, konsisten, dan berbasis keteladanan manajerial. Hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan adanya keterkaitan yang erat dan saling memengaruhi. Kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan meningkatkan disiplin kerja, sementara disiplin kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan manfaat dari sistem kompensasi yang diterapkan. Studi empiris menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem kompensasi yang efektif dan tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dibandingkan dengan penerapan salah satu faktor secara terpisah (Nguyen et al., 2021).

Dalam konteks manajemen strategis, kompensasi dan disiplin kerja tidak hanya dipandang sebagai kebijakan operasional, tetapi sebagai instrumen strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang mampu menyelaraskan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja dengan visi, misi, serta strategi bisnis cenderung memiliki kinerja yang lebih berkelanjutan (Noe et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi dan disiplin kerja harus dilakukan secara terintegrasi dan berbasis perencanaan jangka panjang. Perubahan lingkungan bisnis pasca pandemi juga memberikan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketidakpastian ekonomi, perubahan pola kerja, serta tuntutan efisiensi yang semakin tinggi mendorong organisasi untuk meninjau kembali strategi manajemen kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa organisasi yang mampu menyesuaikan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja secara adaptif cenderung lebih resilien dan mampu mempertahankan kinerja karyawan di tengah krisis (Boon et al., 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik karyawan, serta pendekatan manajerial yang digunakan. Beberapa studi menunjukkan bahwa

kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, sementara studi lain menekankan peran disiplin kerja sebagai faktor penentu utama (Putra & Wibowo, 2024). Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam dan kontekstual terkait peran manajemen kompensasi dan disiplin kerja sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen kompensasi dan disiplin kerja merupakan dua elemen strategis yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adaptif, diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kondusif, dan berorientasi pada kinerja. Oleh karena itu, kajian mengenai manajemen kompensasi dan disiplin kerja sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan menjadi relevan dan penting untuk dilakukan, baik dari perspektif akademik maupun praktis, guna memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktik pengelolaan organisasi yang berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kompensasi dan disiplin kerja sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini dinilai tepat untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Sugiyono, 2021). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel manajemen kompensasi dan disiplin kerja diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian asosiatif dipilih karena fokus penelitian tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menjelaskan sejauh mana variabel-variabel tersebut saling memengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada suatu organisasi atau unit kerja yang menerapkan sistem manajemen kompensasi dan disiplin kerja dalam operasionalnya. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan ketersediaan data, aksesibilitas responden, serta relevansi konteks organisasi terhadap tujuan penelitian. Waktu penelitian mencakup tahap perencanaan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis dan pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Populasi dipilih karena seluruh karyawan terlibat langsung dalam penerapan kebijakan kompensasi dan

disiplin kerja, sehingga memiliki pengalaman dan persepsi yang relevan dengan variabel yang diteliti. Mengingat keterbatasan waktu dan efisiensi penelitian, maka digunakan teknik sampling untuk menentukan jumlah responden penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijadikan responden secara keseluruhan. Penggunaan sampling jenuh diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat mengenai kondisi kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam organisasi yang diteliti (Arikunto, 2020). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, yang bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Skala Likert dipilih karena mampu menangkap persepsi dan sikap responden secara kuantitatif dan mudah dianalisis secara statistik. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi kerja, penerapan disiplin, serta perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Observasi ini bersifat nonpartisipatif, di mana peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas kerja karyawan, melainkan hanya mengamati dan mencatat fenomena yang relevan dengan penelitian. Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui dokumen internal organisasi, seperti peraturan perusahaan, kebijakan kompensasi, dan laporan kinerja.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama. Variabel pertama adalah manajemen kompensasi, yang didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan. Indikator manajemen kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial. Variabel kedua adalah disiplin kerja, yang didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Variabel ketiga adalah kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian dan dikembangkan dari teori serta hasil penelitian terdahulu. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas

dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2021). Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata dan distribusi jawaban responden. Tahap kedua adalah analisis inferensial, yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui pengaruh manajemen kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik yang dipersyaratkan. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk memperoleh hasil yang akurat dan objektif. Dengan metode penelitian yang sistematis dan terstruktur ini, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai peran manajemen kompensasi dan disiplin kerja sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Manajemen Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa manajemen kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai imbalan finansial, tetapi juga mencakup aspek nonfinansial yang berkontribusi pada kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Secara deskriptif, sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan. Karyawan menilai bahwa gaji dan insentif yang diterima relatif sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, adanya insentif berbasis kinerja dinilai mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian target. Temuan ini sejalan dengan pandangan Armstrong dan Taylor (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan instrumen strategis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja positif. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi, memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan tugasnya (Milkovich et al., 2021). Dari perspektif teori motivasi, temuan ini mendukung teori harapan (*expectancy theory*) yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang bernilai bagi dirinya. Ketika kompensasi dikaitkan secara jelas dengan pencapaian kinerja, karyawan memiliki insentif psikologis untuk bekerja lebih optimal. Penelitian Rai et al. (2022) juga menegaskan bahwa persepsi keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak semua aspek kompensasi memiliki pengaruh yang sama kuat. Kompensasi nonfinansial, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif, dinilai sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh kompensasi finansial. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengelola kompensasi secara holistik dan tidak hanya berfokus pada aspek moneter semata. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen kompensasi yang dirancang dan diterapkan secara strategis mampu menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun motivasi, kepuasan, dan komitmen kerja yang berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan organisasi secara konsisten. Secara deskriptif, responden menunjukkan tingkat disiplin kerja yang relatif baik, khususnya dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, dan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu mengelola waktu dan tanggung jawab kerja secara lebih efektif, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas, memiliki tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah, serta mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Disiplin kerja juga berperan dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2021). Dalam konteks organisasi modern, disiplin kerja tidak lagi dipahami sebagai bentuk pengawasan yang bersifat represif, melainkan sebagai bagian dari budaya kerja yang dibangun secara sadar dan partisipatif. Penelitian Mangkunegara dan Waris (2023) menunjukkan bahwa pendekatan disiplin kerja yang adil dan konsisten mampu meningkatkan penerimaan karyawan terhadap aturan organisasi dan memperkuat komitmen kerja. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dan disertai keteladanan manajerial memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja perlu disesuaikan dengan dinamika lingkungan kerja dan karakteristik karyawan. Disiplin yang terlalu kaku berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan motivasi, sedangkan disiplin yang terlalu longgar dapat mengurangi efektivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan disiplin kerja secara proporsional dan adaptif agar mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola secara strategis dan berorientasi pada pembinaan mampu menciptakan perilaku kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Peran Manajemen Kompensasi dan Disiplin Kerja sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara sistem kompensasi yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Analisis simultan menunjukkan bahwa manajemen kompensasi dan disiplin kerja saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Kompensasi berperan sebagai faktor pendorong motivasi eksternal, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku agar tetap selaras dengan standar dan tujuan organisasi. Ketika kedua faktor ini dikelola secara terintegrasi, karyawan tidak hanya termotivasi untuk bekerja lebih baik, tetapi juga memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan dan tanggung jawab kerja (Noe et al., 2022).

Dalam perspektif manajemen strategis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan instrumen strategis yang dapat digunakan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang mampu menyelaraskan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja dengan visi dan strategi bisnis cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih berkelanjutan. Penelitian Nguyen et al. (2021) juga menegaskan bahwa integrasi kebijakan kompensasi dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Temuan penelitian ini juga relevan dengan kondisi organisasi pasca pandemi, di mana fleksibilitas kerja dan perubahan pola kerja menuntut pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif. Kompensasi yang fleksibel dan berbasis kinerja, serta disiplin kerja yang berorientasi pada hasil, menjadi strategi yang efektif dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah ketidakpastian lingkungan kerja (Boon et al., 2023).

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu merancang kebijakan kompensasi dan disiplin kerja secara terintegrasi dan berkelanjutan. Sistem kompensasi perlu dikaitkan secara jelas dengan pencapaian kinerja, sementara disiplin kerja perlu ditegakkan secara adil dan konsisten. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kondusif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil dan pembahasan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen kompensasi dan disiplin kerja bukan hanya berfungsi sebagai kebijakan operasional, tetapi sebagai strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Integrasi kedua faktor tersebut menjadi kunci dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kebijakan dan praktik manajerial yang diterapkan secara konsisten dan berorientasi pada keadilan serta produktivitas. Manajemen kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan sekaligus sebagai pendorong perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian kinerja.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar

kerja yang berlaku mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin kerja yang diterapkan secara adil, konsisten, dan adaptif mampu menciptakan keteraturan, efisiensi, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Secara simultan, manajemen kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Integrasi antara sistem kompensasi yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berorientasi pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai kebijakan operasional, tetapi sebagai strategi manajerial yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola kompensasi dan disiplin kerja secara terencana, terintegrasi, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Referensi

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2023). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 49(2), 249–283. <https://doi.org/10.1177/01492063221081254>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Waris, A. (2023). The effect of training, competence, and discipline on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(1), 110–120. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2100>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2021). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nguyen, T. H., Pham, T. T., & Le, Q. H. (2021). Compensation, discipline, and employee performance: Evidence from service organizations. *Human Systems Management*, 40(3), 393–404. <https://doi.org/10.3233/HSM-201070>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Putra, R. A., & Wibowo, A. (2024). Compensation fairness and work discipline on

- employee performance: Empirical evidence from Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 45–58. <https://doi.org/10.9744/jmk.26.1.45-58>
- Rai, A., Ghosh, P., & Dutta, T. (2022). Perceived compensation fairness and employee engagement: The mediating role of motivation. *Employee Relations*, 44(3), 617–636. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0156>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.