

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWA PT LEBLE BOGA ADIPERKASA

Oleh:

¹M. Rafi Dwi Satria, ²Endang Iryanti

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
Jalan Raya Rungkut Madya Gunung Anyar, Surabaya 60294

e-mail : 21012010427@student.upnjatim.ac.id¹, endang.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This research study aims to examine and analyze the influence of work discipline and compensation on employee performance at PT Leble Boga Adiperkasa. The type of research used is quantitative, with the entire employee population totaling 78 individuals. Due to the relatively small population size, the saturated sampling technique (census) was employed, making the entire population the sample. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) via the SmartPLS software. A series of tests were conducted, including validity, reliability, and R-square analysis. The results of the structural model testing consistently prove that both work discipline and compensation are partially confirmed to have a positive and significant influence on the employee performance of PT Leble Boga Adiperkasa.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Work Performance*

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Leble Boga Adiperkasa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 78 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares* melalui perangkat lunak *SmartPLS*. Serangkaian pengujian telah dilakukan, termasuk uji validitas dan reliabilitas, serta *R Square*. Hasil pengujian model struktural secara konsisten membuktikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Leble Boga Adiperkasa.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Seiring pesatnya arus globalisasi dan pertumbuhan ekonomi, persaingan antar organisasi menjadi semakin ketat dan kompleks, menuntut adaptasi internal yang mendalam, terutama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan elemen krusial bagi kelangsungan operasional, karena hanya dengan tenaga kerja yang kompeten dan terampil, tujuan organisasi dapat tercapai. Manusia bukan sekadar aset pelengkap, melainkan motor penggerak utama yang mengoptimalkan modal, peralatan, dan aset

lainnya, sehingga menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif (Lucky et al., 2022).

Kualitas pengelolaan SDM akan tercermin pada Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Kinerja memiliki posisi strategis sebagai indikator utama efektivitas perusahaan dalam mencapai sasaran (Nurwati, 2021). Menurut Silaen (2021), kinerja adalah hasil nyata dari pelaksanaan tugas yang harus diukur melalui standar yang ditetapkan; kinerja yang tinggi akan menunjang tercapainya visi organisasi (Masud, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memastikan karyawan memahami tanggung jawabnya dan berkomitmen bekerja sesuai standar, didukung oleh lingkungan yang teratur serta penghargaan yang selaras (Nurgina et al., 2022).

Untuk menjaga konsistensi dan kualitas kerja, organisasi perlu memperhatikan kondisi yang mendorong Kinerja Karyawan, khususnya Disiplin Kerja dan Kompensasi. Disiplin kerja merupakan elemen penentu kepatuhan karyawan pada aturan yang berlaku, mencerminkan kesadaran dan kemauan patuh sehingga tugas berjalan sesuai harapan (Rahmadani et al., 2023). Sementara itu, dukungan berupa penghargaan yang layak melalui Kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) menjadi wujud pengakuan yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab. Kompensasi yang adil dan layak berfungsi memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal pada tujuan organisasi.

Kinerja karyawan pada akhirnya dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas melalui sistem kompensasi dan aturan kedisiplinan yang jelas (Prasetio et al., 2025). Namun, tidak semua perusahaan mampu merealisasikan kondisi ideal tersebut. Situasi ini dapat tercermin dari performa karyawan yang kurang optimal, seperti yang dialami oleh PT Leble Boga Adiperkasa (Le Ble Boulangerie), sebuah perusahaan yang bergerak di industri restoran, yang menghadapi tantangan dalam efektivitas kinerja karyawan serta sistem pendukung di dalam organisasinya.

Penurunan kinerja karyawan pada PT Leble Boga Adiperkasa secara empiris terindikasi dari data ulasan pelanggan di *Google Review* yang memuat keluhan konsisten terkait pelayanan. Pelanggan melaporkan waktu tunggu sangat lama, bahkan harus menunggu lebih dari satu jam tanpa penjelasan dari staf (*"they need more than 1 hour to serve it... they never came back with any explanation"*). Situasi lain menunjukkan ketidakefisienan koordinasi, di mana pesanan justru disajikan dalam waktu singkat setelah pelanggan menyatakan pembatalan (*"When I said please cancel it, they serve it within 1 minute"*). Keluhan-keluhan ini, termasuk pernyataan bahwa pelayanan tidak mampu mengelola keramaian (*"I waited 1hr++ just to get a croissant, it just doesn't make sense"*), secara jelas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam aspek kecepatan, ketepatan, dan komunikasi pelayanan masih belum optimal. Permasalahan ini berpotensi menurunkan kepuasan dan kepercayaan pelanggan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Data internal perusahaan menunjukkan adanya tingkat pelanggaran kedisiplinan yang tinggi dan konsisten, ditandai oleh tingginya pemberian Surat Peringatan (SP). Pada tahun 2024, 44,05% dari total karyawan dikenai sanksi SP, angka yang terus berfluktuasi antara 36,71% hingga 44,05% dalam tiga tahun terakhir. Dominasi SP1 setiap tahunnya merefleksikan bahwa pelanggaran awal cenderung berulang dan sistem kebijakan kedisiplinan yang ada belum mampu menangani masalah ini secara efektif. Tingginya persentase karyawan yang menerima SP ini mengindikasikan adanya kesenjangan serius antara aturan perusahaan dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas, yang disinyalir menjadi faktor kunci yang berkontribusi terhadap buruknya kinerja karyawan, mengingat kedisiplinan adalah elemen penting dalam menjaga konsistensi dan efektivitas pelayanan.

Selain faktor disiplin kerja, salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas hasil kerja, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kedisiplinan dan tanggung jawab yang telah dijalankan. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai secara adil, maka semangat untuk bekerja lebih baik, dan mematuhi aturan perusahaan pun akan semakin kuat. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi sering kali menurunkan motivasi (Putri & Iryanti, 2023) yang pada akhirnya dapat berdampak pada pencapaian kinerja secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perhatian terhadap pemberian kompensasi yang tepat dan proporsional menjadi penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kebijakan kompensasi di PT Leble Boga Adiperkasa terdiri dari komponen finansial (gaji pokok, THR, uang makan/transport) dan non-finansial (BPJS, fasilitas kerja). Namun, hasil pra-survei menunjukkan adanya ketidakpuasan signifikan pada kedua aspek tersebut. Mayoritas responden merasa beban pekerjaan belum sebanding dengan gaji yang diterima, mengindikasikan bahwa kompensasi finansial tidak mencerminkan kontribusi atau beban kerja. Ketidakpuasan juga terlihat pada kompensasi non-finansial, di mana 8 dari 15 responden menilai kompensasi tersebut belum memadai untuk mendukung kinerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara penghargaan dan kontribusi yang berpotensi menurunkan motivasi kerja, mendorong ketidakdisiplinan, dan pada akhirnya memengaruhi stabilitas serta kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan (Imbron & Aldy, 2024).

Menurut beberapa penelitian terdahulu, masih terdapat perbedaan hasil yang signifikan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh, Moch Nur Syamsi dan Sulastri Irbayuni (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi kompensasi tidak berpengaruh, sementara Firdaus dan Hidayati (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi sama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Temuan yang saling beragam dan kontradiktif ini menunjukkan adanya perbedaan hasil dalam melihat bagaimana variabel disiplin kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil (*research gap*) ini membuka peluang perlunya kajian ulang yang lebih mendalam, dengan cakupan objek penelitian dan kondisi organisasi yang berbeda untuk memberikan kontribusi empiris baru.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan *research gap* yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melihat dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Leble Boga Adiperkasa. Penelitian ini didasari oleh perbedaan mendasar dari studi terdahulu, baik dari segi sektor perusahaan (restoran/ritel), ruang lingkup, maupun kondisi internal organisasi yang menjadi objek penelitian. Pemaparan ini selanjutnya menjadi dasar bagi penelitian dengan judul, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Leble Boga Adiperkasa.”

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2021) kedisiplinan dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan. Kedisiplinan bukan hanya sekadar kewajiban formal, tetapi juga menunjukkan sikap tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam menjalankan

aturan yang telah ditetapkan organisasi (Shobri & Kustini, 2024). Menurut (Ayu Ashari et al., 2024) kedisiplinan tercermin dari kebiasaan karyawan datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, serta menaati semua ketentuan perusahaan. Menurut (Pascha & Kustini, 2023), terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja, yaitu memtahui semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat absensi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan (Imbron & Aldy, 2024). Kompensasi juga dapat dimaknai sebagai penghargaan yang perusahaan berikan kepada karyawan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi (Putri & Iryanti, 2023). Menurut (Retno Arum & Gunawan, 2023) terdapat empat indikator dalam gaji, tunjangan, asuransi, dan fasilitas kantor.

Kinerja Karyawan

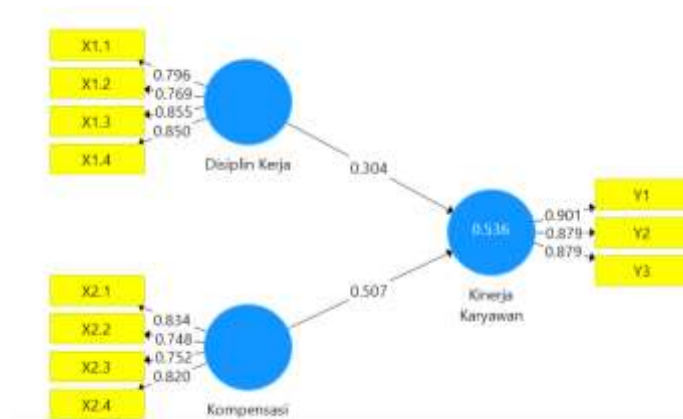
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai bentuk prestasi kerja sesuai peran dan tanggung jawabnya di perusahaan (Destriani & Ika Korika, 2025). Kinerja tidak hanya menunjukkan seberapa baik tugas diselesaikan, tetapi juga menjadi indikator kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Menurut Maizar et al., (2023), indikator kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kemampuan bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi karyawan PT Leble Boga Adiperkasa hanya sebanyak 78 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji R-square, serta uji hipotesis yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data



Gambar 1 Outer Model PLS

Merujuk pada hasil visualisasi PLS tersebut, terlihat bahwa nilai *factor loading* setiap indikator diposisikan tepat di atas panah yang menghubungkannya dengan variabel. Sementara itu, nilai *path coefficients* (koefisien jalur) tersaji di atas garis penghubung antara variabel independen dan dependen. Kemudian, nilai *R square* dapat ditemukan di dalam lingkaran yang melambangkan variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan.

Convergent Validity

Keabsahan suatu indikator dapat dilihat dari besarnya nilai *loading factor* yang diperoleh pada hasil pengujian *outer loading*, yang mencerminkan kuatnya hubungan antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Suatu indikator dinyatakan layak apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator mampu menggambarkan variabel penelitian secara memadai dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam analisis.

Tabel 1 *Convergent Validity*

	Disiplin Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.796		
X1.2	0.769		
X1.3	0.855		
X1.4	0.850		
X2.1		0.834	
X2.2		0.748	
X2.3		0.752	
X2.4		0.820	
Y1			0.901
Y2			0.879
Y3			0.879

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, *loading factor* untuk seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, maka seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid..

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang menggambarkan kemampuan variabel laten dalam menjelaskan variasi dari indikator-indikator penyusunnya. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila nilai AVE yang diperoleh melebihi 0,5, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten tersebut. Adapun hasil perhitungan nilai AVE untuk masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.670
Kompensasi (X2)	0.623
Kinerja Karyawan (Y)	0.786

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Seluruh model dapat diterima apabila variabel-variabel di dalamnya memiliki nilai AVE melebihi 0,5. Pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi persyaratan ini, sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

Composite Reliability

Tingkat keandalan konstruk dievaluasi melalui nilai *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* yang diperoleh melebihi 0,7. Adapun hasil pengujian *composite reliability* pada masing-masing konstruk disajikan sebagai berikut:

Tabel 3 <i>Composite Reliability</i>	
	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.890
Kompensasi (X2)	0.868
Kinerja Karyawan (Y)	0.917

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel

R Square

Nilai *R-square* digunakan untuk menggambarkan tingkat kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen dalam model penelitian. Nilai *R-square* yang semakin besar menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang semakin kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai *R-square* yang rendah mengindikasikan keterbatasan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 4 <i>R Square</i>	
	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.536

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Nilai R^2 sebesar 0,536 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 53,6% melalui pengaruh dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi. Sementara itu, sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.304	0.315	0.095	3.211	0.001
Kompensasi (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.507	0.501	0.089	5.710	0.000

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Dari tabel 5 menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan diperoleh kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, nilai *Path Coefficiencie* sebesar 0.304, dan nilai *T Statistic* $3.211 > 1.96$, sehingga Hipotesis 1 dapat diterima.
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, nilai *Path Coefficiencie* sebesar 0.507, dan nilai *T Statistic* $5.710 > 1.96$, sehingga Hipotesis 2 dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi secara langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini menguatkan fenomena yang terjadi di PT Leble Boga Adiperkasa, di mana upaya penegakan kedisiplinan secara fundamental berkorelasi dengan upaya menjaga kualitas layanan dan produktivitas harian. Secara statistik, keberadaan sanksi dan aturan yang diterapkan, meskipun belum sepenuhnya sempurna, terbukti mendorong sebagian besar karyawan untuk mempertahankan performa kerjanya.

Berdasarkan penelitian ini, aspek tanggung jawab menjadi pengukur yang paling dominan pada variabel disiplin kerja. Artinya, kesadaran karyawan untuk menjalankan tugas dan kewajiban mereka secara penuh, menuntaskan pekerjaan sesuai standar, dan memiliki inisiatif untuk melaporkan kemajuan terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Tingginya dominasi SP1 (Surat Peringatan 1) dalam data pelanggaran mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya menginternalisasi rasa tanggung jawab penuh sejak awal. Disiplin yang didasari oleh rasa tanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, serta profesional, yang sangat krusial mengingat jumlah karyawan PT Leble Boga Adiperkasa yang relatif sedikit, di mana satu pelanggaran dapat berdampak besar pada keseluruhan operasional.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Persada (2023) serta Wigdyaningsih (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara langsung terhadap kinerja. Hasil utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, terutama melalui penekanan pada tanggung jawab individu dan kepatuhan terhadap Standard Operating Procedure (SOP), merupakan pilar

utama bagi PT Leble Boga Adiperkasa untuk menciptakan kinerja yang stabil, konsisten, dan berkelanjutan dalam pelayanan kepada pelanggan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi secara langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini sangat relevan mengingat fenomena awal di PT Leble Boga Adiperkasa menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa beban pekerjaan yang ditanggung belum sebanding dengan gaji yang diterima. Kondisi ini menegaskan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi berpotensi menjadi faktor penghambat kinerja di perusahaan, sementara ketersediaan kompensasi yang memadai terbukti secara statistik memiliki peran penting dalam mendorong performa kerja karyawan.

Berdasarkan analisis, aspek gaji menjadi pengukur yang paling dominan pada variabel kompensasi. Hal ini berarti karyawan memandang gaji sebagai cerminan langsung dari penghargaan perusahaan atas beban pekerjaan dan kontribusi mereka. Kemampuan perusahaan dalam menawarkan struktur penggajian yang dirasakan adil dan kompetitif terbukti menjadi faktor krusial dalam menstabilkan dan meningkatkan motivasi serta performa kerja. Gaji yang dianggap proporsional menciptakan persepsi keadilan distributif di antara karyawan, mendorong semangat kerja yang lebih kuat, dan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan. Sebaliknya, ketidakpuasan yang tinggi terhadap gaji dapat menimbulkan penurunan motivasi, yang secara langsung memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus & Hidayati (2023) serta Gunawan & Mayasari (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berkontribusi secara langsung terhadap kinerja. Hasil utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, terutama melalui komponen gaji, merupakan faktor eksternal yang sangat penting dalam menjaga motivasi, mengikat komitmen, dan mendukung kinerja karyawan, sehingga menjamin tercapainya tujuan operasional perusahaan secara optimal.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Leble Boga Adiperkasa. Disiplin kerja, khususnya aspek tanggung jawab individu, berperan penting dalam mendorong konsistensi penyelesaian tugas, sementara kompensasi, terutama gaji, dipandang sebagai bentuk penghargaan utama atas kontribusi dan beban kerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan memperkuat tanggung jawab individu melalui sosialisasi ulang deskripsi pekerjaan dan SOP yang menekankan akuntabilitas, disertai pemberian penghargaan non-finansial bagi karyawan berprestasi. Selain itu, perusahaan perlu meninjau kembali struktur penggajian agar lebih adil dan kompetitif dengan menerapkan kebijakan yang transparan dan berbasis beban kerja serta kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi serta menggunakan metode campuran guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Ashari, Andi Irwan, & Jumaidah Jumaidah. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 40–64. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1320>
- Destriani, & Ika Korika, S. (2025). *Kinerja karyawan produksi cv.xyz dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya organisasi 1*. 14(2021), 31–38. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1279>
- Firdaus, & Hidayati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2).
- Gunawan, & Mayasari. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Merta Surya Buana. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 131–141.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. In *PT Bumi Aksara*.
- Imbron, & Aldy, H. L. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia Periode 2023-2024. *IlmiahM-Progres*, 14(2), 200–209.
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Masud. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 43.
- Moch Nur Syamsi dan Sulastris Irbayuni. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ABC. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Nurgina, Hidayat, M., & Rahwandi Rahim, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di MA DDI Kanang Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 32–40.
- Nurwati. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 2350264. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Pascha, D., & Kustini, K. (2023). The Impact of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at Empat Putra Utama Bersama Ltd. *International Journal of Asian Business and Management (IJABM)*, 2(6), 993–1000.

- Persada, M. (2023). The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *IJAMESC*, 1(3), 291–303.
- Prasetio, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(4), 355–361.
- Putri, D. A., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 749–758. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>
- Retno Arum, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 409–415.
- Shobri, A. Q., & Kustini, K. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4595–4604. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12360>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Wigdyaningsih. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dyriana Bakery Dan Cafe Kota Semarang. *Jurnal Mirai Management*, 367–383.