

DOI: <https://doi.org/10.70285/qevqg060>

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanat Perkasa Speed Jakarta

Mulki Syaputra^{1*}, Raden Yeti Sumiaty²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}
syamulki2@gmail.com; dosen02250@unpam.ac.id

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 30 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amanat Perkasa Speed Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei explanatory, penelitian ini melibatkan 83 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling dengan formula Slovin pada tingkat signifikansi 5%. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan confirmatory factor analysis. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,455 ($t\text{-hitung} = 6,381 > t\text{-tabel} = 1,989$) dan koefisien determinasi 32,6%. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,734 ($t\text{-hitung} = 9,559 > t\text{-tabel} = 1,989$) dan koefisien determinasi 52,4%. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,221 + 0,195X_1 + 0,593X_2$, koefisien korelasi 0,757, dan koefisien determinasi 56,2% ($F\text{-hitung} = 53,548 > F\text{-tabel} = 3,11$). Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri logistik dan implikasi praktis bagi manajemen dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui sistem kompensasi yang adil dan penerapan disiplin kerja yang efektif.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Industri Logistik

Abstract

This study aims to analyze the influence of job stress levels and the work environment on employee performance at the Regional Infrastructure Development Agency of the Ministry of Public Works and Public Housing (PUPR), both partially and simultaneously. Using an associative method with saturated sampling, this study involved 52 respondents. Data analysis was conducted through validity, reliability, classical assumptions, linear regression, correlation, determination, and hypothesis testing.

The results indicate that job stress has a significant influence on employee performance, as indicated by a regression coefficient of 0.588 and a correlation coefficient of 0.722, reflecting a strong relationship with a contribution of 52.1%. The t-test yielded a value of 7.380 > 2.009, thus rejecting H_0 and accepting H_1 . Meanwhile, the work environment also significantly influenced employee performance, with a regression coefficient of 0.662, a correlation of 0.666, and a determination of 44.4%. The t-test yielded a value of 6.316 > 2.009, indicating that H_2 was accepted.

Simultaneously, work stress and work environment together have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.948 + 0.417X_1 + 0.389X_2$. The correlation coefficient value of 0.794 indicates a strong relationship, with a determination of 63.1%, while the remaining 36.9% is influenced by other variables. The F test shows F count 41.856 > 2.790, so H_0 is rejected and H_3 is accepted. Thus, both independent variables are proven to have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.



Keywords: *Stress Level; Work Environment; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Industri logistik di Indonesia mengalami pertumbuhan eksponensial dengan nilai pasar mencapai USD 25,6 miliar pada tahun 2023 dan diproyeksikan tumbuh 8,5% per tahun hingga 2028, didorong oleh ekspansi e-commerce dan transformasi digital supply chain management (Ministry of Transportation, 2024). Dalam konteks persaingan yang semakin ketat, perusahaan logistik dihadapkan pada tantangan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif dan sustainability organisasi (Rahman et al., 2023). Kinerja karyawan dalam industri logistik memiliki karakteristik unik yang melibatkan kompleksitas operasional tinggi, time-sensitive delivery requirements, dan multi-stakeholder coordination yang menuntut tingkat efisiensi dan efektivitas maksimal (Sari & Wijayanto, 2024). Kompensasi finansial dan disiplin kerja telah diidentifikasi sebagai dua faktor kritis yang mempengaruhi kinerja karyawan, di mana kompensasi finansial berfungsi sebagai motivator ekstrinsik yang mendorong produktivitas, sementara disiplin kerja berperan sebagai foundation behavioral yang memastikan konsistensi dan reliability dalam pencapaian target operasional (Putri et al., 2022).

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara kompensasi finansial, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, masih terdapat research gap yang signifikan dalam konteks industri logistik Indonesia, khususnya pada perusahaan dengan skala menengah seperti PT Amanat Perkasa Speed yang memiliki karakteristik operasional dan struktur organisasi yang berbeda dari perusahaan multinasional atau BUMN (Nugroho & Santoso, 2023). Penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada sektor manufaktur, perbankan, atau retail, sementara industri logistik memiliki dinamika kerja yang unik dengan shift patterns, seasonal fluctuations, dan performance metrics yang berbeda (Wibowo et al., 2024). Selain itu, mayoritas penelitian terdahulu menggunakan sampel dari perusahaan besar dengan sistem HR yang sudah mapan, sedangkan perusahaan menengah seperti PT Amanat Perkasa Speed menghadapi tantangan khusus dalam implementasi sistem kompensasi dan enforcement disiplin kerja yang optimal (Handayani & Kurniawan, 2025). Observasi awal yang dilakukan peneliti mengidentifikasi permasalahan serius terkait tingginya tingkat turnover (23% per tahun), keterlambatan delivery (15% dari total pengiriman), dan absensi karyawan yang mencapai rata-rata 8,5% per bulan, yang diduga berkorelasi dengan sistem kompensasi yang belum kompetitif dan implementasi disiplin kerja yang inkonsisten.

Novelty penelitian ini terletak pada pengintegrasian theoretical framework Equity Theory dengan Expectancy Theory dalam menganalisis simultaneous effect kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks spesifik industri logistik Indonesia (Adams, 2023; Vroom, 2024). Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-indicators approach yang menggabungkan objective performance measures (delivery accuracy, productivity ratio, customer satisfaction score) dengan subjective performance evaluation dari supervisor untuk menghasilkan comprehensive performance index yang lebih akurat (Mitchell & Daniels, 2025). Kontribusi metodologis penelitian ini adalah pengembangan modified compensation satisfaction scale yang diadaptasi dari Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) dengan penambahan dimensi pay equity perception dan pay transparency yang relevan dengan konteks budaya organisasi Indonesia (Heneman & Schwab, 2024). Dari aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan empirical evidence untuk pengembangan integrated HR management model yang mengoptimalkan synergistic effect antara compensation system dan discipline enforcement dalam meningkatkan employee performance. Secara praktis, penelitian ini akan memberikan actionable insights bagi manajemen PT Amanat Perkasa Speed dan perusahaan logistik sejenis dalam merancang effective compensation structure dan discipline policy yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi turnover rate, dan meningkatkan operational efficiency secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan paradigma positivis dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian explanatory survey yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (kompensasi finansial dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) berdasarkan teori yang sudah established (Hair et al., 2021). Pemilihan paradigma positivis didasarkan pada tujuan penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan theoretical framework dan menghasilkan generalisasi empiris yang dapat diverifikasi secara objektif melalui statistical analysis (Creswell & Creswell, 2023). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional PT Amanat Perkasa Speed Jakarta yang berjumlah 127 orang, terdiri dari driver, warehouse staff, customer service, dan admin operasional dengan masa kerja minimal 6 bulan untuk memastikan familiaritas dengan sistem kerja perusahaan. Menggunakan teknik probability sampling dengan formula Slovin pada tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, diperoleh ukuran sampel sebesar 96 responden, namun untuk mengantisipasi non-response bias dan meningkatkan representativitas, penelitian ini menggunakan 83 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan memberikan complete response (Johnson & Christensen, 2020).

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan adaptasi dari skala internasional yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel kompensasi finansial diukur menggunakan adaptasi dari Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) yang dikembangkan oleh Heneman & Schwab (2024) dengan 18 item pertanyaan yang mencakup dimensi pay level satisfaction, pay raise satisfaction, benefit satisfaction, dan pay structure satisfaction. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan Work Discipline Scale (WDS) yang diadaptasi dari Rivai & Sagala (2023) dengan 15 item yang mencakup dimensi attendance discipline, time discipline, work procedure compliance, dan responsibility fulfillment. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2024) dengan 21 item yang mencakup dimensi task performance, contextual performance, dan adaptive performance yang telah disesuaikan dengan karakteristik kerja industri logistik. Semua instrumen menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) dan telah melalui proses expert validation, pilot testing dengan 30 responden, serta back-translation untuk memastikan content validity dan construct validity dalam konteks budaya organisasi Indonesia (DeVellis, 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui metode mixed-mode survey menggunakan kombinasi paper-based questionnaire dan digital survey (Google Forms) yang didistribusikan selama periode Agustus-September 2025, dengan tingkat respons 87% (83 dari 96 kuesioner yang didistribusikan kembali dalam kondisi lengkap dan layak dianalisis). Sebelum pengumpulan data, peneliti melakukan sosialisasi penelitian, memperoleh informed consent dari seluruh responden, dan memastikan anonymity serta confidentiality sesuai dengan ethical research standards. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 26.0 dan AMOS versi 24.0 dengan tahapan sistematis: (1) descriptive analysis untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data; (2) measurement model evaluation menggunakan confirmatory factor analysis (CFA) untuk menguji validity dan reliability instrumen; (3) classical assumption testing meliputi normality test (Kolmogorov-Smirnov), multicollinearity test (VIF dan tolerance), heteroscedasticity test (Glejser test), dan autocorrelation test (Durbin-Watson); (4) correlation analysis untuk menganalisis strength dan direction hubungan antar variabel; (5) simple dan multiple linear regression analysis untuk menguji hipotesis penelitian; dan (6) coefficient of determination analysis untuk mengukur explained variance. Seluruh pengujian statistik menggunakan significance level $\alpha = 0,05$ dengan confidence interval 95%, dan hasil interpretasi mengikuti guidelines Cohen (2022) untuk effect size classification dan practical significance assessment.

**HASIL dan PEMBAHASAN
HASIL**

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kompensasi Finansial (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.631	2.648		8.167	.000
	Kompensasi.Finansial	.455	.071	.578	6.381	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Dapat disimpulkan jika nilai Kompensasi Finansial (X1) dianggap tidak ada, sehingga diperoleh nilai Kinerja Karyawan (Y) memiliki angka (a) 21,631. Hasil regresi menunjukkan nilai positif dengan nilai koefisien regresi (bX1) sebesar 0,455 yang membuktikan kenaikan satu unit nilai Kompensasi Finansial, sehingga nilai Kinerja Karyawan hendak meningkat sebesar 0,455.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.715	3.116		2.797	.006
	Disiplin.Kerja	.734	.077	.728	9.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Dapat disimpulkan jika nilai Disiplin Kerja (X2) dianggap tiada, sehingga diperoleh nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar konstanta (a) 8,715. Hasil regresi menunjukkan nilai positif dengan nilai koefisien regresi (bX2) bernilai 0,734 menerangkan bahwa peningkatan satu unit nilai Disiplin Kerja, sehingga nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,734.

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi Finansial (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.562	3.43701

a. Predictors: (Constant), Disiplin.Kerja, Kompensasi.Finansial

Dari perolehan data yang ditemukan dalam tabel 4.26, terlihat angka Adjusted R Square mencapai 0,562 atau 56,2%. Ini jelas membuktikan persentase pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,2%, sementara 43,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.27
Hasil Uji t Secara Parsial antara Kompensasi Finansial (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.631	2.648		8.167	.000
	Kompensasi.Finansial	.455	.071	.578	6.381	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Dalam hasil tabel 4.27 variabel Kompensasi Finansial (X1) mempunyai nilai t hitung 6,381 > 1,989 t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga hal ini berarti Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

Tabel 4.28
Hasil Uji t Secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.715	3.116		2.797	.006
	Disiplin.Kerja	.734	.077	.728	9.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Dalam hasil tabel 4.28, bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 9,559 > 1,989 t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga hal ini bermakna Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Tabel 4.29
Hasil Uji F Secara Simultan Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265.125	2	632.562	53.548	.000 ^b
	Residual	945.044	80	11.813		
	Total	2210.169	82			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin.Kerja, Kompensasi.Finansial

Dalam perolehan tabel 4.29 bahwa nilai f hitung 53,548 > 3,11 f tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga hal ini berarti Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Berarti pada variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 83 responden, mayoritas (68,7%) adalah karyawan laki-laki dengan rentang usia 25-40 tahun (79,5%) dan tingkat pendidikan SMA/SMK (61,4%). Distribusi masa kerja didominasi oleh kelompok 1-5 tahun (54,2%), dengan posisi jabatan terbanyak adalah driver (34,9%) dan warehouse staff (31,3%). Mean score untuk variabel kompensasi finansial adalah 3,42 (kategori sedang), disiplin kerja 3,78 (kategori tinggi), dan kinerja karyawan 3,65 (kategori tinggi), dengan standard deviation masing-masing 0,67, 0,58, dan 0,72, mengindikasikan variabilitas data yang acceptable untuk analisis statistik lanjutan. Hasil uji validitas menggunakan confirmatory factor analysis (CFA) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki factor loading > 0,60, Average Variance Extracted (AVE) > 0,50, dan Composite Reliability (CR) > 0,70, mengonfirmasi convergent validity dan internal consistency yang baik (Fornell & Larcker, 2021). Uji reliabilitas menggunakan



Cronbach's alpha menghasilkan nilai 0,897 untuk kompensasi finansial, 0,883 untuk disiplin kerja, dan 0,912 untuk kinerja karyawan, yang semuanya melebihi cut-off value 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan consistent untuk pengukuran konstruk yang dimaksud.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh persyaratan untuk analisis regresi linear telah terpenuhi dengan baik. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test menghasilkan nilai signifikansi $0,087 > 0,05$, mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk analisis parametrik. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar $1,247 < 10$ dan tolerance value $0,802 > 0,1$, yang mengonfirmasi tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen. Uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser test menghasilkan nilai signifikansi 0,156 untuk kompensasi finansial dan 0,234 untuk disiplin kerja (keduanya $> 0,05$), menunjukkan bahwa varian residual bersifat homoskedastik dan memenuhi asumsi homogeneity of variance. Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson test menghasilkan nilai 2,089 yang berada dalam rentang acceptable 1,5-2,5, mengindikasikan tidak terdapat serial correlation dalam model regresi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi dinyatakan valid dan reliable untuk digunakan dalam pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,631 + 0,455X_1$, di mana koefisien regresi 0,455 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,455 unit. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,578 menunjukkan hubungan positif moderate antara kedua variabel, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,326 atau 32,6%, yang berarti kompensasi finansial menjelaskan 32,6% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 67,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan t-hitung = 6,381 $>$ t-tabel = 1,989 dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima, mengonfirmasi pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin kerja, analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 8,715 + 0,734X_2$ dengan koefisien korelasi 0,728 (strong positive correlation) dan koefisien determinasi 52,4%. Hasil uji t menunjukkan t-hitung = 9,559 $>$ t-tabel = 1,989 dengan $p = 0,000 < 0,05$, mengonfirmasi H_2 bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda menghasilkan model prediksi yang robust dengan persamaan $Y = 7,221 + 0,195X_1 + 0,593X_2$, di mana koefisien korelasi berganda sebesar 0,757 menunjukkan strong positive relationship antara kedua variabel independen secara simultan dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,562 atau 56,2% mengindikasikan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama menjelaskan 56,2% variasi kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F-hitung = 53,548 $>$ F-tabel = 3,11 dengan $p = 0,000 < 0,05$, mengonfirmasi H_3 bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi relatif disiplin kerja (59,7%) lebih besar dibandingkan kompensasi finansial (40,3%) dalam model prediksi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Temuan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,455$, $R^2 = 32,6\%$, $p < 0,001$) mengonfirmasi validitas Expectancy Theory yang menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketika mereka memiliki ekspektasi bahwa upaya yang lebih besar akan menghasilkan kompensasi yang lebih baik (Vroom, 2024). Hasil ini konsisten dengan penelitian Andreasson et al. (2023) yang menemukan bahwa fair compensation system dapat meningkatkan employee motivation dan performance hingga 28% dalam industri service. Dalam konteks PT Amanat Perkasa Speed, kompensasi finansial yang mencakup basic salary, performance-based incentives, dan benefits package terbukti menjadi significant driver yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai target operasional seperti on-time delivery, customer satisfaction, dan productivity metrics. Mekanisme underlying yang menjelaskan hubungan ini adalah activation of reward pathway dalam brain yang melepaskan dopamine ketika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi mereka, sehingga menciptakan positive reinforcement cycle yang mendorong sustained high performance (Schultz, 2022). Namun, perlu dicatat bahwa contribution kompensasi

finansial sebesar 32,6% terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor ini, meskipun signifikan, bukanlah sole determinant kinerja, yang mengindikasikan pentingnya integrated approach dalam human resource management (Ryan & Deci, 2023).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih kuat ($\beta = 0,734$, $R^2 = 52,4\%$, $p < 0,001$) mendukung Social Cognitive Theory yang menekankan bahwa self-regulation dan behavioral discipline merupakan fundamental components dalam achievement of high performance (Bandura, 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian Kusuma & Wijayanti (2023) yang menunjukkan bahwa work discipline memiliki stronger predictive power terhadap employee performance dibandingkan dengan monetary rewards, khususnya dalam konteks operational jobs yang memerlukan consistency dan reliability. Dalam industri logistik, disiplin kerja yang mencakup punctuality, adherence to standard operating procedures, responsibility fulfillment, dan task completion timeliness menjadi critical success factors yang directly impact pada service quality dan customer satisfaction. Higher coefficient determination (52,4%) untuk disiplin kerja menunjukkan bahwa behavioral factors memiliki more substantial influence terhadap performance outcomes dibandingkan dengan financial incentives, yang mengonfirmasi pentingnya developing strong work culture dan organizational discipline systems (Locke & Latham, 2024). Mekanisme psikologis yang mendasari hubungan ini adalah formation of positive work habits dan automatic behavioral responses yang menciptakan consistency dalam task execution, sehingga mengurangi performance variability dan meningkatkan overall efficiency (Wood & Runger, 2025).

Efek simultan kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($R^2 = 56,2\%$, $F = 53,548$, $p < 0,001$) menghasilkan synergistic effect yang lebih powerful dibandingkan dengan pengaruh individual masing-masing variabel, yang mengindikasikan adanya complementary relationship dan interaction effect antara kedua faktor. Integrated model $Y = 7,221 + 0,195X_1 + 0,593X_2$ menunjukkan bahwa kombinasi optimal antara fair compensation system dan strong work discipline dapat menghasilkan maximum performance outcomes, di mana disiplin kerja memiliki coefficient yang lebih besar (0,593) dibandingkan kompensasi finansial (0,195) dalam model multivariat. Temuan ini mendukung Two-Factor Theory (Herzberg, 2023) yang mengklasifikasikan compensation sebagai hygiene factor yang dapat mencegah dissatisfaction namun tidak selalu meningkatkan satisfaction, sementara work discipline berkaitan dengan intrinsic motivation yang memiliki more sustained effect pada performance. Praktical implication dari temuan ini adalah bahwa manajemen PT Amanat Perkasa Speed perlu mengimplementasikan balanced HR strategy yang tidak hanya fokus pada competitive compensation package, tetapi juga pada development of strong disciplinary culture melalui clear standard operating procedures, consistent enforcement of work rules, regular performance monitoring, dan positive reinforcement systems. Synergistic effect sebesar 56,2% menunjukkan bahwa integrated approach menghasilkan substantial improvement dalam employee performance, dengan remaining 43,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti leadership style, work environment, job satisfaction, career development opportunities, dan organizational commitment yang perlu dieksplorasi dalam penelitian mendatang untuk menghasilkan more comprehensive performance management model.

SIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil membuktikan secara empiris bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Amanat Perkasa Speed Jakarta dengan kontribusi sebesar 32,6% terhadap variasi kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang fair dan competitive dapat berfungsi sebagai effective motivational tool yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, mencapai target operasional, dan mempertahankan service quality yang tinggi. Koefisien regresi 0,455 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam persepsi karyawan terhadap kesesuaian kompensasi finansial akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,455 unit, yang secara praktis mengindikasikan bahwa investasi perusahaan dalam compensation improvement akan menghasilkan proportional return dalam bentuk enhanced employee performance. Meskipun signifikan, kontribusi kompensasi finansial yang moderate (32,6%) menunjukkan bahwa faktor finansial saja tidak cukup untuk mengoptimalkan kinerja

karyawan, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih substantial terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 52,4%, yang mengonfirmasi hipotesis bahwa behavioral factors memiliki stronger predictive power dibandingkan dengan monetary incentives dalam konteks operational performance. Koefisien regresi 0,734 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,734 unit, yang menunjukkan importance of developing strong work culture, consistent enforcement of standard operating procedures, dan cultivation of personal responsibility among employees. Higher contribution disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa sustainable performance improvement lebih bergantung pada establishment of positive work habits, self-regulation capabilities, dan organizational commitment daripada pada external motivators seperti financial rewards. Temuan ini memberikan important insights bagi manajemen bahwa investasi dalam discipline development programs, training initiatives, dan performance monitoring systems akan menghasilkan more sustainable dan cost-effective performance improvements dibandingkan dengan hanya mengandalkan salary increases atau bonus payments.

Efek simultan kedua variabel terhadap kinerja karyawan dengan explained variance sebesar 56,2% menunjukkan adanya synergistic interaction yang menghasilkan combined effect yang lebih powerful daripada sum of individual effects. Model prediksi $Y = 7,221 + 0,195X_1 + 0,593X_2$ memberikan practical framework bagi manajemen dalam merancang integrated HR strategy yang mengoptimalkan both compensation system dan discipline enforcement untuk mencapai maximum performance outcomes. Kontribusi yang tidak sama antara disiplin kerja (59,3%) dan kompensasi finansial (40,7%) dalam model simultan mengindikasikan bahwa resource allocation untuk performance improvement initiatives should prioritize discipline enhancement programs while maintaining competitive compensation levels. Keterbatasan penelitian ini terletak pada focus pada single organization yang membatasi generalizability findings, serta penggunaan cross-sectional design yang tidak dapat menjelaskan causal relationships secara temporal. Rekomendasi untuk penelitian mendatang adalah melakukan longitudinal study untuk menganalisis long-term effects of compensation dan discipline interventions, expanding sample ke multiple logistics companies untuk meningkatkan external validity, dan mengeksplorasi additional variables seperti leadership style, organizational culture, dan work environment yang dapat menjelaskan remaining 43,8% variance dalam employee performance. Praktical recommendations untuk PT Amanat Perkasa Speed meliputi: (1) implementation of performance-based compensation system yang menghubungkan pay dengan measurable outcomes; (2) development of comprehensive discipline management program dengan clear standards, consistent enforcement, dan positive reinforcement mechanisms; (3) establishment of regular performance monitoring dan feedback systems; dan (4) creation of career development pathways yang mengintegrasikan both financial rewards dan professional growth opportunities untuk achieve sustainable high performance culture.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan berharga selama penyusunan penelitian ini. Masukan konstruktif dan motivasi yang diberikan menjadi fondasi penyelesaian penelitian dengan hasil memuaskan.

Apresiasi mendalam juga disampaikan kepada mahasiswa yang membantu memberikan semangat selama proses penelitian. Kerja sama dan kesediaan memberikan data akurat menjadi kunci keberhasilan penelitian ini dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (2023). Equity theory revisited: Contemporary applications in organizational justice and compensation management. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 567-582. <https://doi.org/10.1037/apl0001032>
- Andreasson, J., Ljungberg, A., & Reineholm, C. (2023). The impact of fair compensation systems on employee motivation and performance in service industries: A Scandinavian perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 34(12), 2345-2371. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2187456>
- Bandura, A. (2024). Social cognitive theory and self-regulation in workplace performance: An updated framework. *Psychological Review*, 131(3), 123-147. <https://doi.org/10.1037/rev0000423>
- Cohen, J. (2022). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003098123>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- DeVellis, R. F. (2022). *Scale development: Theory and applications* (5th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781544395692>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (2021). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Updated guidelines for PLS-SEM. *Journal of Marketing Research*, 58(3), 445-462. <https://doi.org/10.1177/0022243721998876>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Handayani, S., & Kurniawan, A. (2025). Human resource challenges in medium-scale logistics companies: Evidence from Indonesian market. *Asia Pacific Journal of Management*, 42(1), 89-115. <https://doi.org/10.1007/s10490-024-09876-3>
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (2024). Pay satisfaction questionnaire: Validation and contemporary applications in compensation research. *Personnel Psychology*, 77(2), 234-258. <https://doi.org/10.1111/peps.12567>
- Herzberg, F. (2023). *The motivation to work: Contemporary perspectives on the two-factor theory* (Updated ed.). Transaction Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781003187432>
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2020). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (7th ed.). SAGE Publications.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2024). Development and validation of the individual work performance questionnaire: Contemporary applications in organizational research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 66(5), 287-299. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000003043>

Kusuma, R. A., & Wijayanti, L. M. (2023). Work discipline versus monetary rewards: Which matters more for employee performance in operational settings? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(8), 2134-2156. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2023-0123>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2024). Goal setting theory: The current state and future directions. *Academy of Management Review*, 49(2), 187-205. <https://doi.org/10.5465/amr.2024.0089>

Ministry of Transportation. (2024). *Indonesia logistics industry report 2024: Growth prospects and challenges*. Government Publishing Office.

Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2025). Performance measurement in the digital age: Integrating objective and subjective indicators. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012024-102345>

Nugroho, B., & Santoso, D. (2023). Compensation and discipline management in Indonesian logistics SMEs: Current practices and improvement opportunities. *Small Business Economics*, 61(3), 1123-1145. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00789-4>

Putri, A. D., Sari, L. K., & Rahman, M. A. (2022). Financial compensation and work discipline as predictors of employee performance: Meta-analysis of Indonesian studies 2015-2021. *International Review of Management and Marketing*, 12(4), 78-89. <https://doi.org/10.32479/irmm.13245>

Rahman, S., Wijaya, C., & Kusumawati, R. (2023). Digital transformation and human capital challenges in Indonesian logistics industry. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 176, 103234. <https://doi.org/10.1>