



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada PT DOM Pizza Indonesia)

Rizky Imam Maulana^{1*}, Maruji Pakpahan²

^{1,2}Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: rizkymammaulana@gmail.com¹, maruji.pakpahan@yahoo.co.id²

*Penulis Korespondensi: rizkymammaulana@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Work Discipline, Compensation, and Workload on Employee Performance, both partially and simultaneously, among permanent employees of PT DOM Pizza Indonesia. The population consists of permanent employees who have worked for at least one year, using with non-probability sampling with the purposive sampling technique. Based on the Slovin formula, a minimum sample of 96 respondents was obtained, and after the data collection and cleaning process, a final sample of 120 respondents was analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS versi 32. The results show that, partially, Work Discipline and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance, while Workload has a negative and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the three variables have a significant effect on Employee Performance, contributing 55.7%, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this research model. Data analysis techniques are used to test the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Glejser Test, Correlation Coefficient Analysis Test, Multiple Linear Analysis Test, Determination Coefficient Test (R²), Hypothesis Test, F Test, T Test.*

Keywords: *Compensation; Employee Management; Employee Performance; Work Discipline; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada karyawan tetap PT DOM Pizza Indonesia. Populasi penelitian adalah karyawan tetap PT DOM Pizza Indonesia yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Berdasarkan rumus *Slovin* diperoleh sampel minimum sebanyak 96 responden, dan setelah proses pengumpulan serta pembersihan data diperoleh sampel akhir sebanyak 120 responden yang diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 32. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 55,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Teknik analisis data digunakan untuk menguji Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Glejser, Uji Analisis Koefisien Korelasi, Uji Analisis Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji Hipotesis, Uji F, Uji T.

Kata Kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Manajemen Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan sebagai aset paling krusial bagi setiap organisasi, karena keberhasilan dan keberlangsungan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas serta kinerja para karyawannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara, (2017) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh individu dalam menuntaskan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan. Di Indonesia, Industri makanan dan minuman merupakan sektor krusial bagi ekonomi Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian (2025).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Arifin dan Sasana, (2022) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor kedua yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Fajar dan Maria (2022), kompensasi adalah seluruh pendapatan berbentuk uang. Faktor ketiga yang perlu diperhatikan adalah beban kerja (*workload*). Hasibuan et al., (2025) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan tetap PT DOM Pizza Indonesia yang telah bekerja minimal satu tahun, karena kelompok ini memiliki keterikatan kerja jangka panjang serta pemahaman yang lebih mendalam terhadap kebijakan disiplin, sistem kompensasi, dan beban kerja perusahaan, sehingga dinilai lebih representatif dalam mencerminkan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari proses kerja yang dijalankan, baik secara kualitas maupun kuantitas (Rahma & Nugroho, 2025). Dalam konteks yang lebih spesifik, prestasi kerja mencerminkan keberhasilan seorang karyawan dalam menuntaskan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu, di mana performa tersebut diukur melalui perbandingan objektif terhadap berbagai indikator evaluasi, seperti sasaran kerja, standar profesi, maupun konsensus target yang telah disepakati sebelumnya oleh pihak manajemen (Fajar & Maria, 2022). Menurut (Arifin & Sasana, 2022) untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara objektif, diperlukan parameter yang jelas dan terukur. Berdasarkan operasional variabel yang telah disetujui untuk PT DOM Pizza Indonesia, Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, yaitu tingkat ketelitian dan kesempurnaan hasil kerja dalam memenuhi standar mutu perusahaan; kuantitas kerja, yaitu jumlah atau volume output yang dihasilkan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan; ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, terutama dalam menjaga komitmen waktu layanan pelanggan; efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan; serta kemandirian, yaitu

kemampuan karyawan dalam melaksanakan fungsi tugasnya tanpa memerlukan pengawasan yang berlebihan dari atasan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan ketaatan yang bersifat impersonal, di mana sikap tersebut dilakukan tanpa dipengaruhi oleh perasaan atau kepentingan pribadi. Sejalan dengan pendapat (Bimantara et al., 2024), kedisiplinan didefinisikan sebagai bentuk kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan ini mencakup kepatuhan pada regulasi serta kepemilikan inisiatif mandiri dalam bekerja, yang secara kolektif membentuk ekosistem kerja yang teratur guna menjamin setiap tindakan personel tetap searah dengan target strategis perusahaan. Menurut (Fernando & Sismanto, 2024) Dimensi dan indikator disiplin kerja yang digunakan meliputi kehadiran dan ketepatan waktu, yaitu indikator paling mendasar dalam mengukur kedisiplinan; kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja, yaitu kedisiplinan yang diwujudkan melalui perilaku yang selaras dengan kebijakan organisasi; kepatuhan terhadap standar kinerja, yaitu disiplin yang tidak hanya berkaitan dengan perilaku fisik, tetapi juga tercermin dari kualitas hasil kerja; serta kewaspadaan dan etika kerja, yaitu sikap karyawan yang disiplin dengan menunjukkan tingkat ketelitian dan tanggung jawab moral yang tinggi dalam bekerja.

Kompensasi

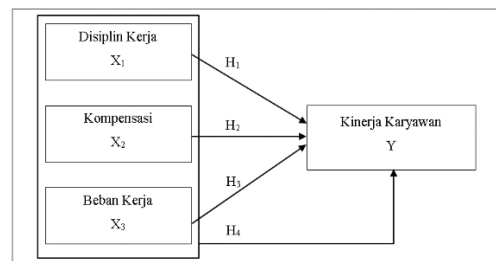
Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang, barang, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, sebagai imbalan atas kontribusi dan prestasi kerja yang diberikan kepada perusahaan dengan tujuan meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan (Hasibuan et al., 2025). Pemberian kompensasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Firdaus & Oetarjo, 2022). Indikator kompensasi Non-finansial menurut (Adiyanti & Nugraha, 2023): a) Kesempatan pendidikan: Peningkatan pemahaman dan pengetahuan umum tenaga kerja terhadap lingkungan kerja; b) Kesempatan pelatihan: Proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu melalui sebuah prosedur; c) Cuti kerja: Keadaan dimana tenaga kerja diijinkan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan Rohani; d) Kenaikan pangkat:

Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya; e) Fasilitas transportasi: Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Vinanda et al., 2025). Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nurhandayani, 2024). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan oleh para karyawan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mardiani & Khamdanah, 2022). Menurut (Ali et al., 2022) Indikator beban kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu tuntutan tugas (*Task Demands*), yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu; tuntutan waktu (*Time Demands*), yaitu dimensi yang mengukur ketersediaan waktu yang dimiliki karyawan dibandingkan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan; serta tuntutan psikologis dan fisik (*Psychological & Physical Demands*), yaitu indikator yang melihat dampak pekerjaan terhadap kondisi internal karyawan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Beban Kerja

Pengembangan Hipotesis:

- H₁ = Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 H₂ = Kompenasai secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 H₃ = Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 H₄ = Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT DOM Pizza Indonesia yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun sebanyak 2.219 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer dikumpulkan oleh peneliti melalui penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Dengan teknik tersebut peneliti mendapatkan 120 data responden dari penyebaran kuesioner tersebut, dan data skunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, hasil penelitian terdahulu, dokumen perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi, serta sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Teknik analisis data digunakan untuk menguji Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Glejser, Uji Analisis Koefisien Korelasi, Uji Analisis Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis, Uji F, Uji T.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrument dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom *Correct Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel *pearson product moment*.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Uji validitas dari variabel Disiplin Kerja yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.78	27.650	.765	.664	.938
X1.2	37.79	27.107	.793	.642	.937
X1.3	37.82	27.776	.721	.563	.940
X1.4	37.75	27.265	.776	.651	.938
X1.5	37.74	28.378	.635	.549	.943
X1.6	37.75	27.567	.745	.667	.939
X1.7	37.78	27.180	.805	.735	.937
X1.8	37.78	27.655	.732	.601	.939
X1.9	37.77	26.601	.803	.702	.937
X1.10	37.77	27.357	.768	.660	.938
X1.11	37.85	26.885	.752	.640	.939

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 2. dapat dilihat nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel (0,1793), sehingga dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan 1 sampai 11 pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan data tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Uji validitas dari variabel Kompensasi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.63	9.766	.805	.658	.924
X2.2	15.62	9.751	.801	.648	.925
X2.3	15.60	9.603	.856	.735	.914
X2.4	15.62	9.465	.829	.698	.920
X2.5	15.58	9.893	.845	.719	.917

Gambar 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 3. dapat dilihat nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel (0,1793), sehingga dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan 1 sampai 5 pada variabel Kompensasi dinyatakan valid dan data tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Uji validitas dari variabel Beban Kerja yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	30.95	44.787	.909	.850	.967
X3.2	30.95	44.737	.860	.755	.969
X3.3	31.00	44.487	.888	.804	.968
X3.4	31.03	44.495	.876	.773	.969
X3.5	31.01	44.076	.854	.750	.970
X3.6	31.04	44.561	.894	.824	.968
X3.7	31.03	44.167	.883	.784	.968
X3.8	31.03	44.285	.872	.778	.969
X3.9	31.03	44.646	.862	.761	.969

Gambar 4. Hasil Uji Validitas Beban Kerja.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 4. dapat dilihat nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel (0,1793), sehingga dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan 1 sampai 9 pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid dan data tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji validitas dari variabel Kinerja Karyawan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15.92	7.321	.846	.723	.918
Y.2	15.91	7.378	.836	.701	.919
Y.3	15.93	7.525	.835	.703	.920
Y.4	15.88	7.650	.780	.614	.930
Y.5	15.89	7.459	.844	.724	.918

Gambar 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 5. dapat dilihat nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel (0,1793), sehingga dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan 1 sampai 5 pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan data tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reabilitas yang dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten (Sugiyono, 2022).

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.944	11

Gambar 6. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 6. *Reliability Statistics* dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* (0,944) > 0,60, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan 1 sampai 11 pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Uji reliabilitas variabel Kompensasi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.935	5

Gambar 7. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 7. *Reliability Statistics* dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* (0,935) > 0,60, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan 1 sampai 5 pada variabel Kompensasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Uji reliabilitas variabel Beban Kerja yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.972	9

Gambar 8. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 8. *Reliability Statistics* dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* (0,972) > 0,60, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan 1 sampai 9 pada variabel Beban Kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.936	5

Gambar 9. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

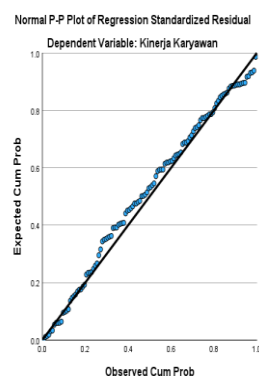
Berdasarkan tabel 4.8 *Reliability Statistics* dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* (0,936) > 0,60, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan 1 sampai 5 pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak bias, konsisten dan tepat pada estimasinya. Uji asumsi klasik digunakan untuk menunjukkan bahwa data telah lulus uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas sebelum regresi linear berganda dapat dijalankan.

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk tiap variabel pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *Grafik Normal P-P Plot* dan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.



Gambar 10. Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan Gambar 10. terlihat hasil gambar *Normal P-Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Untuk memastikan dilakukan uji kembali dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan ketentuan apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* di atas 0,05 maka data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22722346
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.051
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.209
	99% Confidence Interval	Lower Bound .199
		Upper Bound .220

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1535910591.

Gambar 11. Hasil Uji Normalitas.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 11. menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 nilai tersebut memenuhi ketentuan $\text{Sig.}(p) 0,200 > 0,05$ (*level of signification*). Sehingga dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF pada tabel *Coefficients*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 dan maka model regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.981	1.019
	Kompensasi	.983	1.017
	Beban Kerja	.970	1.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 12. Hasil Uji Multikoliniearitas.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 12. menunjukkan hasil uji multikolinearitas masing - masing variabel independen memiliki nilai sebagai berikut:

Variabel Disiplin Kerja

Tolerance : $0,981 > 0,1$

VIF : $1.019 < 10$

Variabel Kompensasi

Tolerance : $0,983 > 0,1$

VIF : $1.017 < 10$

Variabel Beban Kerja

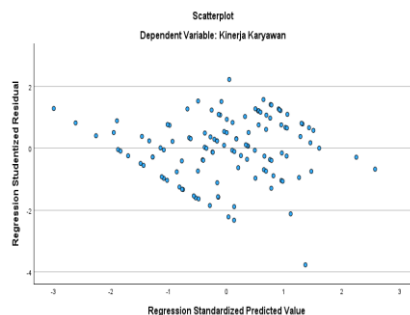
Tolerance : $0,970 > 0,1$

VIF : $1.031 < 10$

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam model penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* yang berada di atas 0,10 dan nilai VIF yang secara konsisten berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi ini telah memenuhi syarat asumsi klasik dan dinyatakan sangat layak untuk digunakan dalam pengujian regresi linear berganda selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini penulis memilih metode grafik, yaitu berfokus pada pola titik-titik dalam grafik regresi. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dan *studentized residual* (SRESID), pengujian heteroskedastisitas tidak ada atau tidak membentuk pola yang jelas, dimana titik-titik yang ada menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga modal regresi layak digunakan.



Gambar 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 13. dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, diperkuat dengan melakukan uji *glejser* dengan ketentuan apabila nilai *sig.* pada tabel *coefficient Abresid* $> 0,05$ sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.063	1.332		-.798	.426
	Disiplin Kerja	.040	.022	.168	1.829	.070
	Kompensasi	.028	.033	.080	.872	.385
	Beban Kerja	.017	.017	.092	.991	.324

a. Dependent Variable: ABRESID

a. Dependent Variable: ABRESID

Gambar 14. Hasil Uji Glejser.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan Gambar 14. uji *glejser*, nilai *sig.* variabel independent $> 0,05$, sehigga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk menilai kekuatan hubungan linier antara dua variabel yang menunjukkan distribusi data normal, khususnya yang menggunakan tipe data interval atau

rasio. Analisis korelasi pada penelitian ini untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Beban Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian signifikansi adalah sebagai berikut. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat hubungan antarvariabel atau variabel dinyatakan berkorelasi. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat hubungan antarvariabel.

Correlations					
		Disiplin Kerja	Kompensasi	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.059	-.130	.628**
	Sig. (2-tailed)		.521	.157	<.001
	N	120	120	120	120
Kompensasi	Pearson Correlation	.059	1	-.123	.380**
	Sig. (2-tailed)	.521		.181	<.001
	N	120	120	120	120
Beban Kerja	Pearson Correlation	-.130	-.123	1	-.354**
	Sig. (2-tailed)	.157	.181		<.001
	N	120	120	120	120
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.628**	.380**	-.354**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	120	120	120	120

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

Gambar 15. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi Pearson pada gambar 15. diperoleh nilai koefisien korelasi (r) dan tingkat signifikansi antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut.

a. Hubungan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar $r = 0,628$ dengan nilai signifikansi *Sig.* $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,628$ berada pada interval $0,60 - 0,799$, sehingga termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan bersifat searah. Artinya, semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

b. Hubungan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan sebesar $r = 0,380$ dengan nilai signifikansi *Sig.* $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,380$ berada pada interval $0,20 - 0,399$, sehingga termasuk dalam kategori hubungan yang rendah. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan bersifat searah. Artinya, peningkatan kompensasi

yang diterima karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan, meskipun tingkat hubungannya relatif rendah.

c. Hubungan variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) antara variabel Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar $r = -0,354$ dengan nilai signifikansi *Sig.* $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai absolut koefisien korelasi sebesar 0,354 berada pada interval 0,20 – 0,399, sehingga termasuk dalam kategori hubungan yang rendah. Koefisien korelasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat berlawanan arah. Artinya, semakin tinggi Beban Kerja yang diterima karyawan, maka Kinerja Karyawan cenderung menurun. Sebaliknya, semakin rendah Beban Kerja yang diterima karyawan, maka Kinerja Karyawan cenderung meningkat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada variabel independen.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.090	2.204		.066
	Disiplin Kerja	.341	.036	.578	<.001
	Kompensasi	.277	.054	.316	<.001
	Beban Kerja	-.109	.028	-.240	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 16. persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y_{\text{Kin_Karya}} = 4,090 + 0,341 \text{ DK} + 0,277 \text{ Kom} - 0,109 \text{ BK} + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

DK = Disiplin Kerja

Kom = Kompensasi

BK = Beban Kerja

ε = Error

Dari hasil persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 4,090 artinya jika variabel independent Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya adalah sebesar 4,090.

b. Variabel Disiplin Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,341 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,341 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

c. Variabel Kompensasi

Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,277 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kompensasi akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,277 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat Kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

d. Variabel Beban Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar - 0,109 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Beban Kerja akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan sebesar - 0,109 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat Beban Kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada Tabel 4., variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dibandingkan variabel independen lainnya. Selanjutnya, Kompensasi memiliki pengaruh positif dengan koefisien sebesar 0,277, sedangkan Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dengan koefisien sebesar -0,109.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau kontribusi pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.557	2.256

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 17. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 17. dapat diketahui besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,754. Analisis koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,557 atau (55,7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja sebesar 55,7%. Sedangkan sisanya yaitu 44,3%, (100% - 55,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Variabel lain yang diduga memengaruhi Kinerja Karyawan di luar model penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang menurut Hasibuan et al., (2025) memiliki peran dalam membentuk kinerja karyawan melalui pola komunikasi, pengawasan, serta dukungan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

Uji Kelayakan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah model regresi yang dirumuskan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.064	3	258.688	50.835	<.001 ^b
	Residual	590.302	116	5.089		
	Total	1366.367	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Gambar 18. Hasil Uji Kelayakan (Uji F).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 18. diperoleh F hitung sebesar 50,835 dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ Maka diperoleh nilai F Tabel < F Hitung ($2,68 < 50,835$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini layak digunakan.

Uji Parsial (t)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). *Degree of freedom* (tingkat kebebasan) pada uji t adalah $df = n - k - 1$ dimana n (jumlah data/sampel), k (jumlah variabel independen). Berdasarkan df dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel (0,05, $(df = 120 - 3 - 1) = 116$ sebesar 1,98063 atau dibulatkan menjadi 1,981. Pengaruh signifikan atau tidaknya dapat dianalisa melalui hasil uji parsial (uji t).

Kriteria yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Namun, apabila nilai Sig. $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.090	2.204		1.856	.066
	Disiplin Kerja	.341	.036	.578	9.382	<.001
	Kompensasi	.277	.054	.316	5.134	<.001
	Beban Kerja	-.109	.028	-.240	-3.877	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 19. Hasil Uji Parsial (t).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 32

Berdasarkan gambar 19. dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar $9,382 > t$ tabel sebesar 1,981, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu, nilai Sig. Disiplin Kerja sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung Kompensasi sebesar $5,134 > t$ tabel sebesar 1,981, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Selain itu, nilai Sig. Kompensasi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung Beban Kerja sebesar $-3,887 > t$ tabel sebesar 1,981, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selain itu, nilai Sig. Beban Kerja sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak

dan H3 diterima yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOM Pizza Indonesia. Variabel Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOM Pizza Indonesia. Sementara itu, variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOM Pizza Indonesia. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOM Pizza Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 84–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.656>
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 10–15. <http://prosiding.senakota.nusaputra.ac.id/index.php/prosiding/article/view/3>
- Andrians, K., & Kadang, C. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(2), 400–408. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.27962>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). *Human resource management: A general manager's perspective*. Free Press.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). Jossey-Bass.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

- Fajar, F., & Maria, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Virtus Facilities Services Area Bandung. *Portfolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 19(2). <https://doi.org/10.51850/portfolio.v19i2.257>
- Hasibuan, F. R., Halim, A., & Gulo, N. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tasik Raja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 4(2), 359–372. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i2.4128>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Rahma, N. A., & Nugroho, A. D. (2025). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Implora Sukses Abadi. *JUPSIM: Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 191–201. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i1.4553>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (4th ed.). Alfabeta.
- Untari, D. T. (2018). *Metodologi penelitian: Penelitian kontemporer bidang ekonomi dan bisnis*. Purwokerto: CV. Pena Persada.