

Pengaruh Kontrol Diri dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja PT AP Buildings Jakarta

Danu Alamsyah Widyatmoko¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusuma Devi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
danualamsyah94@gmail.com

Submitted: 03rd July 2026 | **Edited:** 26th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Widyatmoko, D. A., Madiistriyatno, H., & Devi, N. K. (2026). Pengaruh Kontrol Diri dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja PT AP Buildings Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1589-1600.

ABSTRACT

Employee work discipline is a crucial factor in improving organizational effectiveness and productivity. Low levels of work discipline may reduce employee performance and hinder the achievement of organizational objectives. Therefore, understanding the factors that influence work discipline is essential, particularly self-control and compensation. This study aims to examine the effects of self-control and compensation on the work discipline of employees at PT AP Buildings, both individually and simultaneously. A quantitative research design with a survey approach was employed. The study involved all 50 employees at the Head Office of PT AP Buildings using a saturated sampling technique, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 23.0. The findings indicate that both self-control and compensation have significant positive effects on employee work discipline, both partially and simultaneously. These variables collectively explain most of the variation in work discipline, demonstrating their substantial contribution to employees' disciplinary behavior. Furthermore, compensation was identified as the most influential factor affecting work discipline. The findings suggest that organizations should implement fair and competitive compensation systems while fostering employees' self-control through appropriate human resource development programs to strengthen work discipline and support sustainable organizational performance.

Keywords: Self-Control, Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu bekerja secara disiplin, produktif, dan bertanggung jawab. Disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena

berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan, standar operasional, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menjaga kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat pelanggaran kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Penelitian Saefullah dan Tabroni (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, sedangkan Marlina et al. (2021) menjelaskan bahwa penerapan aturan kerja, pemberian penghargaan, dan sanksi secara konsisten mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Salah satu faktor internal yang diduga memengaruhi disiplin kerja adalah kontrol diri (self-control). Kontrol diri merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan emosi, perilaku, serta dorongan pribadi agar tetap bertindak sesuai dengan norma dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kontrol diri yang baik cenderung mampu mengatur waktu, menaati peraturan perusahaan, menghindari perilaku yang merugikan organisasi, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Selain faktor internal, faktor eksternal yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, serta mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih disiplin. Kurniawati, Sarwoko, dan Andayani (2021) menjelaskan bahwa kemampuan pengendalian diri memiliki hubungan dengan kedisiplinan individu melalui kepuasan kerja, sedangkan Pristiawati dan Santoso (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kontrol diri dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang berpotensi meningkatkan disiplin kerja dalam organisasi.

PT AP Buildings merupakan perusahaan yang bergerak di bidang building management services yang memberikan layanan pengelolaan gedung dan fasilitas pendukung. Sebagai perusahaan jasa, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan sehingga disiplin kerja menjadi aspek

yang sangat penting. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak Human Resource Department (HRD), perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja, antara lain sistem absensi berbasis lokasi (location-based attendance), penerapan jam kerja yang jelas, pemberlakuan aturan penggunaan seragam, pemberian surat peringatan bagi pelanggaran disiplin, hingga mekanisme evaluasi kerja secara berkala. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, tidak menggunakan seragam sesuai ketentuan, kurang menjaga fasilitas perusahaan, serta belum menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan perusahaan dengan perilaku disiplin yang ditunjukkan oleh sebagian karyawan.

Fenomena tersebut diperkuat oleh data absensi Head Office PT AP Buildings selama tiga periode pengamatan, yaitu Januari–Februari, Februari–Maret, dan Maret–April 2026. Data menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan secara konsisten masih lebih tinggi dibandingkan tingkat kehadiran tepat waktu. Tidak adanya perubahan tingkat keterlambatan selama beberapa periode mengindikasikan bahwa permasalahan disiplin kerja yang terjadi bukan merupakan kondisi yang bersifat sementara, melainkan telah menjadi fenomena yang memerlukan perhatian serius dari manajemen perusahaan. Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai sistem kompensasi perusahaan belum sepenuhnya memenuhi harapan, terutama berkaitan dengan bonus, insentif berbasis kinerja, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Kondisi tersebut diduga memengaruhi motivasi dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Penelitian Saefullah dan Tabroni (2021), serta Facriyah dan Wijayanti (2021), menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan disiplin kerja sehingga perusahaan perlu memperhatikan sistem penghargaan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian mengenai disiplin kerja telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada pengaruh kompensasi, kepemimpinan, motivasi, maupun lingkungan kerja terhadap disiplin kerja secara terpisah. Panuntun dan Djamil (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Susanto dan Riance (2021) menemukan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi disiplin

kerja. Meskipun demikian, penelitian yang mengintegrasikan faktor internal berupa kontrol diri dengan faktor eksternal berupa kompensasi dalam menjelaskan disiplin kerja karyawan pada perusahaan jasa building management masih relatif terbatas. Dengan demikian, masih terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai kontribusi kedua variabel tersebut terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena empiris yang terjadi di PT AP Buildings, adanya kesenjangan antara kondisi aktual perusahaan dengan teori yang menjelaskan pentingnya disiplin kerja, serta masih terbatasnya penelitian yang menguji pengaruh kontrol diri dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja pada perusahaan jasa building management, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kontrol diri dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Selain itu, secara praktis hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT AP Buildings dalam merumuskan kebijakan peningkatan disiplin kerja melalui penguatan kontrol diri karyawan dan penyempurnaan sistem kompensasi sehingga mampu mendukung peningkatan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang mencerminkan kesediaan dan kesanggupan untuk mematuhi seluruh peraturan, standar operasional, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, menjaga fasilitas perusahaan, menaati prosedur kerja, dan menunjukkan etika kerja yang baik. Tingginya tingkat disiplin kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya kualitas pelayanan, serta berkurangnya efektivitas organisasi. Menurut Rochman dan Sutianingsih (2025), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui kepatuhan terhadap aturan kerja, sedangkan Firdaus dan Sumartik (2023) menyatakan

bahwa disiplin kerja menjadi indikator utama dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Kontrol diri (*self-control*) merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan pikiran, emosi, dan perilaku agar tetap selaras dengan tujuan yang ingin dicapai serta norma yang berlaku. Dalam konteks organisasi, kontrol diri mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengelola dorongan pribadi, mengatur penggunaan waktu, mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja, serta mempertahankan perilaku yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi cenderung mampu menghindari perilaku yang merugikan organisasi, seperti menunda pekerjaan, melanggar aturan, maupun mengabaikan tanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya kontrol diri dapat meningkatkan kecenderungan melakukan pelanggaran disiplin kerja. Zhang dan Ma (2025) menjelaskan bahwa kemampuan pengendalian diri menjadi mekanisme psikologis yang memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian tujuan individu dalam organisasi. Dengan demikian, kontrol diri merupakan faktor internal yang berperan dalam membentuk perilaku disiplin karyawan.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial, seperti gaji, insentif, bonus, dan upah, tetapi juga meliputi kompensasi nonfinansial berupa tunjangan, fasilitas kerja, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dengan kontribusi kerja berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya semangat dan disiplin kerja. Penelitian Gautama dan Putra (2025) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mampu memperkuat perilaku kerja positif, sedangkan Samsuri (2025) menyatakan bahwa kompensasi yang adil memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

Secara konseptual, kontrol diri memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja karena keduanya sama-sama berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengendalikan perilaku sesuai dengan aturan organisasi. Karyawan yang mampu mengendalikan diri akan lebih mudah mematuhi jam kerja, menyelesaikan pekerjaan

sesuai target, menjaga aset perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja karena pemberian imbalan yang adil akan meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik sehingga mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan organisasi. Penelitian Apriliana dan Nururly (2024) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan Kholik, Madiistriyatno, dan Taufik (2024) menjelaskan bahwa kompensasi mampu meningkatkan perilaku kerja yang lebih disiplin melalui peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian teori tersebut, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Kontrol diri sebagai faktor internal berperan dalam membentuk kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku sesuai dengan norma organisasi, sedangkan kompensasi sebagai faktor eksternal berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka akan tercipta perilaku kerja yang lebih disiplin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Oleh karena itu, penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang menjelaskan bahwa kontrol diri dan kompensasi diduga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT AP Buildings, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kontrol diri dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT AP BUILDINGS Jakarta. Penelitian dilaksanakan di Head Office PT AP Buildings Jakarta selama periode Februari hingga Mei 2026. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Head Office PT AP Buildings yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kontrol diri, kompensasi, dan disiplin kerja. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 23.0. Analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis Parsial

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kontrol diri terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT AP BUILDINGS. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,207 dengan nilai t hitung sebesar -9,870 dan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontrol diri berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengendalikan perilaku, emosi, dan tindakan memiliki peranan penting dalam membentuk kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki kontrol diri yang baik cenderung lebih mampu mengelola waktu kerja, mematuhi tata tertib perusahaan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya kemampuan mengendalikan diri berpotensi meningkatkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja, seperti keterlambatan, mengabaikan prosedur kerja, maupun menunda penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 1,865, nilai t hitung sebesar 24,058, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Nilai koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel kontrol diri menunjukkan bahwa

kompensasi memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mendorong kepatuhan terhadap berbagai ketentuan perusahaan. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang disiplin.

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, dapat disimpulkan bahwa kontrol diri dan kompensasi secara masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT AP BUILDINGS. Meskipun kedua variabel sama-sama signifikan, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kontrol diri. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 1,865 dan nilai t hitung sebesar 24,058, yang lebih tinggi daripada variabel kontrol diri dengan koefisien regresi sebesar 1,207 dan nilai t hitung sebesar -9,870. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,235 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 4,248 pada masing-masing variabel, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas sehingga model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kontrol diri dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,979, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kontrol diri dan kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,959 dan Adjusted R Square sebesar 0,958 menunjukkan bahwa variabel kontrol diri dan kompensasi mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar 95,8%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar peningkatan atau penurunan disiplin kerja karyawan PT AP Buildings dapat dijelaskan oleh faktor kontrol diri dan kompensasi yang terdapat dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, maupun faktor individual lainnya. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,287 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang relatif kecil, sehingga model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh kontrol diri dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -0,471 + 1,207X_1 + 1,865X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel kontrol diri (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki arah pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) karyawan PT AP Buildings. Nilai konstanta sebesar -0,471 menunjukkan bahwa apabila variabel kontrol diri dan kompensasi dianggap bernilai nol, maka nilai disiplin kerja berada pada nilai negatif sebesar -0,471. Namun, nilai konstanta tersebut hanya merupakan nilai dasar dalam model regresi, sedangkan perubahan disiplin kerja lebih banyak dipengaruhi oleh variabel independen yang diteliti. Koefisien regresi variabel kontrol diri sebesar 1,207 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kontrol diri, dengan asumsi variabel kompensasi tetap, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 1,207 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam mengendalikan perilaku, emosi, dan tanggung jawab kerja, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan.

Selanjutnya, koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 1,865 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi, dengan asumsi variabel kontrol diri tetap, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 1,865 satuan. Nilai koefisien kompensasi yang lebih besar dibandingkan kontrol diri menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT AP Buildings. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap aturan perusahaan dan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kontrol diri dan kompensasi secara bersama-sama akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri dan kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan PT AP Buildings. Berdasarkan hasil analisis regresi, kedua variabel tersebut menunjukkan arah pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja, yang berarti semakin baik kemampuan karyawan dalam mengendalikan perilaku serta semakin baik sistem kompensasi yang diberikan

perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kontrol diri berperan sebagai faktor internal yang mendorong individu untuk mampu mengatur tindakan, mematuhi aturan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki kontrol diri yang baik akan lebih mampu menghindari perilaku yang bertentangan dengan ketentuan perusahaan, seperti keterlambatan, kelalaian dalam bekerja, maupun ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Baumeister dan Vohs (2020) yang menjelaskan bahwa kemampuan pengendalian diri merupakan mekanisme psikologis yang membantu individu mengarahkan perilaku sesuai dengan tujuan dan standar yang diharapkan.

Selain faktor internal, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor eksternal yang berperan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sistem kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menciptakan persepsi positif terhadap perusahaan, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang layak akan memiliki kecenderungan lebih besar untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan menaati peraturan organisasi. Hal ini mendukung pendapat Martocchio (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu instrumen manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Gerhart dan Fang (2021) yang menjelaskan bahwa sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi serta mendorong munculnya perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kemampuan model penelitian dalam menjelaskan disiplin kerja, dapat dipahami bahwa kombinasi antara kontrol diri dan kompensasi memiliki kontribusi yang kuat dalam membentuk perilaku disiplin karyawan PT AP Buildings. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak cukup hanya dilakukan melalui penerapan aturan dan pengawasan, tetapi juga perlu memperhatikan aspek psikologis individu serta kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan program yang dapat meningkatkan kemampuan pengendalian diri

karyawan melalui pembinaan, pelatihan, dan penguatan budaya kerja, serta melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar tetap adil dan kompetitif. Hasil penelitian ini mendukung konsep manajemen sumber daya manusia strategis yang dikemukakan oleh Armstrong dan Taylor (2023), bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola perilaku dan motivasi karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT AP Buildings tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan aturan perusahaan, tetapi juga terbentuk melalui faktor internal individu dan dukungan organisasi. Kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri menjadi aspek penting dalam membangun kesadaran untuk bertindak sesuai dengan tanggung jawab dan norma kerja, sedangkan kompensasi berperan sebagai bentuk penghargaan perusahaan yang dapat memperkuat motivasi serta komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja perlu dilakukan secara menyeluruh dengan mengembangkan karakter dan kesadaran karyawan sekaligus memastikan perusahaan memiliki sistem penghargaan yang mampu mendorong perilaku kerja positif. Oleh karena itu, PT AP Buildings perlu memperkuat program pengembangan karyawan dan melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya disiplin kerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, W., & Nururly, S. (2024). Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. *Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia (JPSPDM)*, 3(2), 131–145.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2020). *Strength Model of Self-Control: Strength, Limitations, and Future Directions*. *Psychological Inquiry*, 31(4), 299–306.
- Facriyah, A., & Wijayanti, Y. K. (2021). *The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya*. *Journal of Applied Management and Business*, 2(1), 31–41.

- Firdaus, R., & Sumartik. (2023). *Compensation, Leadership, and Work Discipline: Influences on Employee Performance*. *Academia Open*, 9(2), 1–12.
- Gautama, A. A. N. R., & Putra, K. B. A. (2025). *Compensation as an Economic Driver in Enhancing Employee Performance Through Work Discipline: A Study of Logistic Industry*. *International Journal of Economics Development Research*, 6(5), 2788–2798.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2021). *Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 387–412.
- Kholik, J. R. A., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2024). *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable*. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(10), 4919–4938.
- Kurniawati, E., Sarwoko, E., & Andayani, E. (2021). Kepuasan kerja sebagai mediasi efek *locus of control* terhadap kedisiplinan karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17(3), 287–295.
- Marlina, L., Setyoningrum, N. G., Mulyani, Y. S., Permana, T. E., & Sumarni, R. (2021). *Improving Employees Working Discipline with Punishment, Reward, and Implementation of Standard Operational Procedures*. *Perwira International Journal of Economics & Business*, 1(1), 37–43.
- Martocchio, J. J. (2020). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. New York: Pearson.
- Panuntun, K. B., & Djamil, M. (2021). *The Influence of Work Discipline, Career Development and Compensation on Employee Performance of Protocol and Consular Directorate*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 23(4), 11–21.
- Pratama, A., & Pinasthika, L. A. G. (2021). *The Influence of Work Discipline and Compensation to the Employee Performance: A Case Study of PT Temasindo Intipratama, South Jakarta*. *European Exploratory Scientific Journal*, 5(1), 34–42.
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). *The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember*. *Journal Research of Social Science, Economics and Management*, 1(5), 443–454.
- Rochman, A., & Sutianingsih. (2025). *The Effectiveness of Compensation in Improving Employee Motivation, Discipline, and Performance*. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 5(3).
- Saefullah, E., & Tabroni. (2021). *Improvement of Work Discipline Through Motivation, Compensation and Working Environment*. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 1(1), 53–60.
- Samsuri. (2025). *The Effect of Compensation and Work Discipline on Work Productivity through Job Satisfaction*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(1).
- Susanto, Y., & Riance, A. (2021). *The Effect of Competence, Compensation and Discipline on Partners Employees Performance at Central Statistics Agency*. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 1(10), 1096–1107.
- Zhang, X., & Ma, C. (2025). *Free Yourself from Professionalism Trap: A Self-Control Explanation of the Negative Effect of Involuntary Professionalism*. *Journal of Business Research*, 192, Article 115321.