
Dampak Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial pada Kinerja

I Nyoman Candra Adi Putra⁽¹⁾

Mirah Ayu Putri Trarintya⁽²⁾

Gede Agus Dian Maha Yoga⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: adiputra040701@gmail.com

ABSTRACT

Maximizing performance is critical to business growth and development in order to maximize overall productivity. Poor employee performance has a negative impact on the company, so it must be maintained and improved all the time. It is hoped that this study will allow us to investigate the impact of work discipline and financial rewards on PT employee performance. Sidraya Star in Mambal, Badung Regency. The total population is 33 of his, so everyone is used as a sample. The analysis method used is multiple linear regression. The results of the analysis performed show that work discipline and financial compensation have a positive and significant influence on performance. It is suggested to the management to always improve the work discipline of employees and provide appropriate financial compensation so that their performance can improve better.

Keywords: Performance; Work Discipline; Financial Compensation

ABSTRAK

Memaksimalkan kinerja sangat penting untuk pertumbuhan dan perkembangan bisnis untuk memaksimalkan produktivitas secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang buruk berdampak negatif bagi perusahaan, sehingga harus dipertahankan dan ditingkatkan setiap saat. Diharapkan penelitian ini akan memungkinkan kita untuk menyelidiki dampak disiplin kerja dan imbalan finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Sidraya di Mambal, Kabupaten Badung. Jumlah populasinya adalah 33 orang, jadi semua orang dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan juga kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja. Disarankan kepada pihak manajemen agar dapat selalu meningkatkan disiplin kerjakaryannya dan memberikan kompensasi finansial yang sesuai agar kinerjanya dapat meningkat dengan lebih baik.

Kata Kunci : Kinerja; Disiplin Kerja; Kompensasi Finansial

Pendahuluan

Persaingan di dunia bisnis yang semakin hari semakin ketat membuat setiap perusahaan agar mengupayakan yang terbaik untuk memenangkannya (Ariani & Widodo, 2020). Perusahaan yang bertahan menunjukkan bahwa usaha tersebut mampu mengikuticepatnya perkembangan yang terjadi (gusti A. D. P. Dewi & Swara, 2022). Setiap

perusahaan yang telah berjalan maupun yang baru dibuka agar selalu memperhatikan faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan agar nantinya usaha yang dijalankan dapat berjalan dengan lancar (Swandewi & Wimba, 2022). Faktor-faktor ini akan sangat membatu perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing sehingga mampu bersaing dengan para kompetitor (Sitompul *et al.*, 2022). Faktor dari dalam perusahaan yang patut diperhatikan adalah kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan selama bekerja (Sari, 2022).

Kinerja yang dimiliki karyawan selama bekerja sangat penting bagi perusahaan untuk menjalankan seluruh kegiatan usahanya (Budhayani & Yoga, 2022). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan di perusahaan selama menjalankan tugasnya dalam bekerja (Wati & Suartina, 2023). Peningkatan kinerja sangat penting agar nantinya hasil kerja karyawan dapat memberikan keuntungan yang cukup untuk terus menjalankan dan mengembangkan usaha (Krisnawati & Wimba, 2023). Kinerja karyawan juga berperan penting dalam membuat perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor sehingga perusahaan harus selalu mengupayakan yang terbaik untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya (Zaini, 2021). Penegakan disiplin kerja yang baik serta pemberian kompensasi finansial yang tepat kepada karyawan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Anggraini & Marsih, 2021).

Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang mematuhi aturan kerja di perusahaan selama menjalankan tugas dan juga pekerjaannya (Wijaya *et al.*, 2020). Disiplin kerja penting bagi perusahaan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan (Rudadi & Hidajat, 2019). Kedisiplinan karyawan dalam bekerja akan membuatnya memiliki kinerja yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Andronicus *et al.*, 2020). Karyawan yang disiplin dalam bekerja tidak akan meninggalkan pekerjaannya tanpa tanggung jawab sehingga hasil kerjanya menjadi lebih baik (Aliyya *et al.*, 2022). Disiplin kerja juga akan membuat karyawan bekerja dengan lebih terarah sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Surya & Susanti, 2021). Menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawan tetap disiplin sehingga hasil hasil kerja yang diperoleh perusahaan adalah hasil yang terbaik (Paramitha & Sanjaya, 2022).

Selain itu, memberikan kompensasi finansial yang sesuai juga akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja (Nofitasari, 2020). Kompensasi finansial dapat diartikan sebagai balasan atas jasa pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja yang berupa biaya-biaya dalam bentuk uang (Sugiastini *et al.*, 2021). Karyawan yang diberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan pekerjaannya akan merasa diperlakukan

dengan baik oleh perusahaan sehingga kinerjanya akan meningkat (Widhayani *et al.*, 2022). Perusahaan akan dirugikan jika hanya memberikan pekerjaan yang banyak tanpa diikuti dengan pemberian kompensasi finansial yang sesuai sehingga karyawan tidak akan memaksimalkan kinerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya (Rizal & Handayani, 2021). Kompensasi finansial ini akan membuat karyawan juga menjadi bagian perusahaan sehingga akan selalu berupaya untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya (Wati & Suartina, 2023).

PT. Bintang Sidoraya adalah sebuah perusahaan dagang yang bergerak di bidang distribusi (distributor) produk aqua yang berada Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara yang dilakukan diketahui bahwa PT. Bintang Sidoraya mengalami penurunan dari segi kinerja karyawannya. Hal ini diketahui dari pencapaian target kerja karyawan yang menurun sehingga tidak sesuai dengan target perusahaan. Hal ini akhirnya berdampak pada penjualan yang dilakukan pada tahun 2022 dimana penjualannya tidak memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rendahnya kinerja yang terjadi pada PT. Bintang Sidoraya diduga disebabkan dari rendahnya disiplin kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin karyawan yang tercermin dari tingkat absensi karyawan. Frekuensi ketidakhadiran karyawan yang dapat diketahui dari data absensi jumlah karyawan yang tidak hadir pada tahun 2022 sebanyak 21 orang karyawan dengan persentase rata-rata ketidakhadiran karyawan sebesar 5,30 persen. Selain pengaruh disiplin kerja, identifikasi dari permasalahan menurunnya kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya karena pemberian kerja yang lebih berat tetapi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sangat tidak sesuai. PT. Bintang Sidoraya dinilai memiliki regulasi yang kurang ahli dalam sistem kompensasi dimana nominal gaji karyawan yang tak begitu besar serta tidak terlalu mempertimbangkan beban kerja. Selain gaji, karyawan PT. Bintang Sidoraya juga mendapatkan tunjangan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Penerapan disiplin kerja di suatu perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Dewi & Swara, 2022). Karyawan harus selalu didisiplinkan agar pekerjaannya dapat dipertanggungjawabkan (Dewi & Sunny, 2023). Pemberian kompensasi yang sesuai mendukung kinerja karyawan selama bekerja sehingga perusahaan harus selalu mengupayakan pemenuhan kompensasi finansial yang sesuai dengan hasil kerja karyawannya (Aliyya *et al.*, 2022). Penelitian ini diharapkan dapat menguji dampak disiplin kerja dan juga kompensasi finansial terhadap kinerja pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung.

Disiplin kerja karyawan akan membuat karyawan semakin bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga hal ini akan mendukung karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya (Surya & Susanti, 2021). Sangat penting untuk selalu menjaga kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar kinerjanya menjadi tidak terganggu (Zulkifli *et al.*, 2019). Fahraini & Syarif (2022), Dewi *et al.*, (2023), serta Swandewi & Wimba (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja. Hipotesis penelitian yang diajukan dan untuk diujikan kebenarannya yaitu:

H₁ : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung.

Karyawan yang telah melukan tugasnya harus diberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan hasil kerjanya (Sari, 2022). Pemberian kompensasi kepada karyawan akan memberikan dampak pada kinerja yang ditunjukkannya selama bekerja (Dewi & Swara, 2022). Hayuningsih *et al.*, (2021), Nofitasari (2020), serta Setyawan & Wilyadewi (2021) menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja. Hipotesis penelitian yang diajukan dan untuk diujikan kebenarannya yaitu:

H₂ : Diduga kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung.

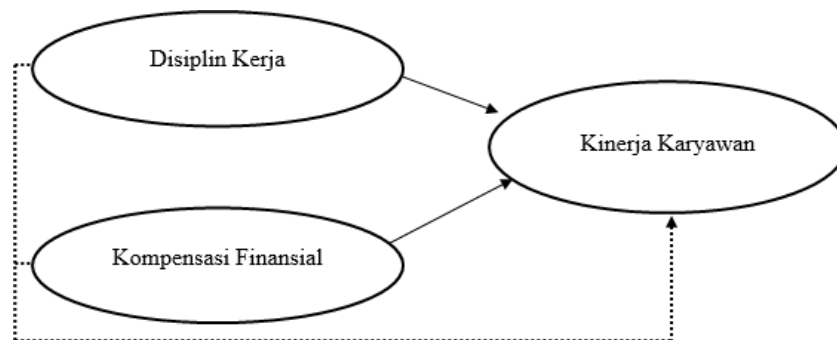
Memastikan disiplin kerja yang baik dan juga memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan hasil kerja karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Widhayani *et al.*, 2022). Hal ini membantu karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab sehingga akan terus meningkatkan kinerjanya (Hayuningsih *et al.*, 2021). Wati & Suartina (2023) serta Krisnawati & Wimba (2023) menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja. Hipotesis penelitian yang diajukan dan untuk diujikan kebenarannya yaitu:

H₃ : Diduga disiplin kerja dan juga kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung.

Metode Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menguji dampak disiplin kerja dan juga kompensasi finansial terhadap kinerja pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung. Lokasi ini dijadikan sebagai tempat mengumpulkan data-data dikarenakan ditemukan adanya masalah-masalah yang terkait dengan disiplin kerja yang rendah dan kompensasi finansial yang tidak sesuai dengan tingginya beban kerja diduga berpengaruh terhadap menurunnya

kinerja karyawan. Populasi sejumlah 33 orang sehingga seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Data penelitian yang akan diolah dan juga dianalisis untuk menjawab hipotesis dikumpulkan dengan melakukan wawancara kepada responden serta memberinya kuesioner agar dijawab sesuai dengan keadaannya masing-masing. Metode penganalisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Wati & Suartina (2023) serta Krisnawati & Wimba (2023)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Karakteristik responden penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini keseluruhan responden bejenis kelamin laki-laki karena PT. Bintang Sidoraya di Mambal Kabupaten Badung membutuhkan tenaga kerja laki-laki untuk mengerjakan seluruh pekerjaan di dalam organisasi, responden PT. Bintang Sidoraya di Mambal Kabupaten Badung cenderung lebih banyak berusia produktif yaitu usia 20-30 Tahun, responden PT. Bintang Sidoraya di Mambal Kabupaten Badung lebih dominan berpendidikan SD/SMP/SMA/K, yang mana artinya dai segi pendidikan karyawan masih cukup tinggi, responden PT. Bintang Sidoraya di Mambal Kabupaten Badung memiliki masa kerja yang cukup untuk memahami deskripsi kerjanya.

Hasil uji instrumen yang dilakukan pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang memberikan informasi bahwa keseluruhan instrum penelitian telah valid karena menunjukkan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 dan telah dinyatakan reliabel karena menunjuka nilai *chronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Istrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja (Y)	4 Item				
2	Disiplin Kerja (X ₁)	4 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	Kompensasi Finansial (X ₂)	3 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Melalui hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 2, memberikan informasi bahwa rata-rata total yang diperoleh oleh variabel kinerja sebesar 4,29 yang berarti penilaian responden terhadap kinerja karyawan dikategorikan sangat baik. Pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata skor paling tinggi yaitu “karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,61 yang dikategorikan sangat baik. Sedangkan untuk pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata skor paling rendah yaitu “karyawan menyelesaikan tugas sebelum mencapai batas waktu yang ditentukan” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,06 yang dikategorikan baik.

Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
	5	4	3	2	1			
1 Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	21	11	1	0	0	152	4,61	Sangat Baik
2 Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan	11	16	6	0	0	137	4,15	Baik
3 Karyawan menyelesaikan tugas sebelum mencapai batas waktu yang ditentukan	9	17	7	0	0	134	4,06	Baik
4 Karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	15	15	2	1	0	143	4,33	Sangat Baik
Rata-rata Total							4,29	Sangat Baik

Sumber : data diolah (2023)

Melalui hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 3, memberikan informasi bahwa rata-rata total yang diperoleh oleh variabel disiplin kerja 4,40 yang berarti penilaian responden terhadap disiplin kerja dikategorikan sangat baik. Pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata skor paling tinggi yaitu “karyawan mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,48 yang dikategorikan sangat baik. Sedangkan untuk pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata skor paling rendah yaitu “karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,27 yang dikategorikan sangat baik.

Tabel 3 Jawaban Terkait Disiplin Kerja

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
	5	4	3	2	1			
1 Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	15	13	4	1	0	141	4,27	Sangat Baik
2 Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan	17	15	1	0	0	148	4,48	Sangat Baik
3 Karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikannya	17	12	4	0	0	145	4,39	Sangat Baik
4 Karyawan selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi perusahaan	18	13	1	1	0	147	4,45	Sangat Baik
Rata-rata Total							4,40	Sangat Baik

Sumber : data diolah (2023)

Melalui hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 4, memberikan informasi bahwa rata-rata total yang diperoleh oleh variabel kompensasi finansial 4,22 yang berarti penilaian responden terhadap kompensasi finansial dikategorikan sangat baik. Pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata skor paling tinggi yaitu “perusahaan memberikan tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya (THR)” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,39 yang dikategorikan sangat baik. Sedangkan untuk pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata skor paling rendah yaitu “sistem pemberian insentif dan bonus kepada karyawan selama ini sesuai dengan prestasi kerja karyawan” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,09 yang dikategorikan baik.

Tabel 4 Jawaban Terkait Kompensasi Finansial

	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1			
1	Besarnya gaji pokok yang karyawan terima sesuai dengan beban kerja	15	11	5	2	0	138	4,18	Baik
2	Sistem pemberian insentif dan bonus kepada karyawan selama ini sesuai dengan prestasi kerja karyawan	11	14	8	0	0	135	4,09	Baik
3	Perusahaan memberikan tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya (THR)	16	14	3	0	0	145	4,39	Sangat Baik
Rata-rata Total								4,22	Sangat Baik

Sumber : data diolah (2023)

Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 5 yang memberikan informasi bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh setelah melakukan uji bernilai lebih besar dari 0,05 yang artinya data telah terdistribusi secara normal. Besarnya nilai *Tolerance* setelah pengujian lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF yang diperoleh setelah pengujian bernilai kurang dari 10, hal ini berarti bahwa tidak ada gejala multikolinieritas yang terjadi pada data. Besarnya nilai *sig.* Yan diperoleh setelah melakukan pengujian lebih besar dari 0,05 yang memiliki arti bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas yang terjadi pada data.

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Disiplin Kerja (X ₁)				0,306
2	Kompensasi Finansial (X ₂)	0,168	0,643	1,556	0,055

Sumber : data diolah (2023)

Hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 6 yang memberikan informasi bahwa besarnya nilai R Square yang diperoleh dari hasil pengujian yang sebesar 0,695 berarti bahwa disiplin kerja dan juga kompensasi finansial

dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 69,5 persen, sedangkan untuk 30,5 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan juga beban kerja.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.675	1.210

Sumber : data diolah (2023)

Hasil regresi linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 7 yang memberikan informasi bahwa permasamaan yang dihasilkan dari hasil regresi tersebut yaitu $Y = 3,246 + 0,356X_1 + 0,603X_2 + \epsilon_i$ yang dijelaskan lebih detail seperti berikut:

Nilai $\beta_1 = 0,356$ (positif) serta $t_{hitung} = 3,112$ lebih tinggi dari nilai $t_{tabel} = 1,697$ dengan signifikansi 0,004 lebih rendah dari 0,05. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa disiplin kerja secara positif dan juga signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan pada disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan juga meningkatkan

kinerjanya selama bekerja. Disiplin karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya akan berdampak baik bagi kinerja. Hal ini akan membuat produktivitas PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung menjadi lebih maksimal. Hal ini juga menunjukkan sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan akan kinerja yang diberikannya selama bekerja tetap yang terbaik. Fahraini & Syarif (2022), Dewi *et al.*, (2023), serta Swandewi & Wimba (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja.

Nilai $\beta_2 = 0,603$ (positif) serta $t_{hitung} = 6,287$ lebih tinggi dari nilai $t_{tabel} = 1,697$ dengan signifikansi 0,004 lebih rendah dari 0,05. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa kompensasi finansial secara positif dan juga signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan pada kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan akan juga meningkatkan kinerjanya selama bekerja. Pemberian kompensasi finansial ini harus disesuaikan dengan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi finansial yang tidak sesuai akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung. Sehingga sangat penting bagi PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung untuk memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Hayuningsih *et al.*, (2021), Nofitasari (2020), serta Setyawan & Wilyadewi (2021) menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja.

Tabel 7 Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	3.246	1.728		1.878	.070
1 X1	.356	.114	.391	3.112	.004
X2	.603	.141	.539	4.287	.000

Sumber : data diolah (2023)

Hasil uji f yang dilakukan pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 8 yang memberikan informasi bahwa besarnya nilai f-hitung yang diperoleh setelah melakukan pengujian adalah sebesar 34,284 yang jika dibandingkan dengan nilai f-tabel yang sebesar 3,32 nilainya lebih besar. Hal tersebut memberikan informasi bahwa secara bersamaan disiplin kerja dan juga kompensasi finansial memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung. Hal ini juga berarti bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja dan juga pemberian kompensasi yang layak pada karyawan akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Peningkatan ini akan sangat berperan penting bagi PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Kabupaten Badung agar usahanya dapat terus beroperasi dan terus berkembang. Maka sangat penting untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan disiplin kerja dan kompensasi finansial agar hasilnya maksimal. Wati & Suartina (2023) serta Krisnawati & Wimba (2023) menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja.

Tabel 8 Hasil Uji-F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100.309	2	50.155	34.248	.000 ^b
1 Residual	43.933	30	1.464		
Total	144.242	32			

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Melihat hasil-hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa (1) disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja, (2) kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja, dan (3) disiplin kerja serta kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dengan juga signifikan terhadap kinerja. Saran yang diajukan berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan yaitu karyawan dan manajemen agar mentaati peraturan perusahaan agar terdapat kesetaraan hak dan kewajiban yang harus diperoleh karyawan serta melakukan

tindak lanjut dan komunikasi terkait pekerjaan serta membahas tentang pemberian insentif secara adil dan merata dengan penyesuaian hasil kerja para karyawannya.

Daftar Pustaka

- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2022). "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bpr Di Kota Payakumbuh)." *Jabei : Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Ekonomi Indonesia*, 1(1), 50–57.
- Andronicus, M., Sanaya, I., & Simanjuntak, J. P. (2020). "Pengaruh Disiplin, Stres Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur." *Jurnal Manajemen*, 6(2), 9–16.
- Anggraini, D. U., & Marsih, Y. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Musi Banyuasin." *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(1), 27–42.
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
- Budhayani, N. L. M. W., & Yoga, G. A. D. M. (2022). "Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Honorar Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan". *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1104–1110.
- Dewi, Gusti A. D. P., & Swara, N. N. A. A. V. (2022). "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 450–457.
- Dewi, N. K. M. T., & Sunny, M. P. (2023). "Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4), 760–772.
- Dewi, P. K., Hartati, P. S., & Astrama, I. M. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4), 732–741.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia." *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Hayuningsih, N. P. J., Setena, I. M., & Mandasari, I. A. C. S. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran". *Warmadewa Management And Business Journal (Wmbj)*, 3(2), 110–119.
- Krisnawati, N. K., & Wimba, I. G. A. (2023). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Sari Sedana Karangasem." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 489–500.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Nofitasari, I. D. (2020). "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sahabat Tani Timur Lamongan." *Jekma : Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(6), 1–5.

-
- Paramitha, Ii. A. I., & Sanjaya, P. K. A. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 122–128.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Rudadi, J., & Hidajat, T. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 44–51.
- Sari, E. I. (2022). "Implikasi Disiplin Kerja Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono Yogyakarta) Eka." *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(1), 13–19.
- Setyawan, I. K., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2021). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1259–1267.
- Sitompul, M. M., Wijaya, W. S., & Tangkas, F. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Mekar Abadi." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 464–467.
- Sugiastini, N. M. D. A., Sanjaya, P. K. A., & Puja, I. M. S. (2021). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 303–318.
- Surya, I. P. A., & Susanti, P. H. (2021). "Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1098–1107.
- Swandewi, I. Gusti A. H., & Wimba, I. G. A. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1190–1195.
- Wati, N. M. Retno, & Suartina, I. W. (2023). "Pengaruh Kompensasi Finansial , Kecerdasan Emosional , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4), 723–731.
- Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri." *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial." *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26.
- Zaini, A. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang." *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1), 68–79. <https://doi.org/10.52333/destek.v9i1.702>
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). "Analsis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar." *Yume : Journal Of Management*, 2(1), 1–25.
-