

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Valencia Bali Makmur

Luh Dita Veryanthi <sup>(1)</sup>

Gede Agus Dian Maha Yoga <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program, Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: ditaveryanthi@gmail.com

### ABSTRACT

*Performance is a person's overall results during a certain period in carrying out tasks, such as work standards, targets or target criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. The aspects that make productivity successful are work discipline and compensation. This research aims to determine the effect of work discipline and compensation on the performance of PT employees. Valencia Bali Makmur. The research method used is quantitative. Research location at PT. Valencia Bali Makmur. The sample used was 53 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, T Test and F Test. The suggestions in this research are that Valencia Bali Makmur should give warnings or sanctions to employees who do not comply with time regulations, carry out evaluations of employee salaries, so that they can provide salaries in accordance with the workload given to employees and provide training to improve employees' ability to work appropriately. with a given target.*

**Keywords:** *Work discipline, compensation, employee performance*

### ABSTRAK

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Aspek yang menjadi keberhasilan produktivitas adalah disiplin kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Valencia Bali Makmur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di PT. Valencia Bali Makmur. Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Saran dalam penelitian ini adalah Valencia Bali Makmur hendaknya memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, melakukan evaluasi terhadap gaji karyawan, agar dapat memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan target yang diberikan.

**Kata Kunci:** *Disiplin kerja, Kompensasi, Kinerja karyawan*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan berupa insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Pratiwi, dkk (2019), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan kerjasama tim serta faktor – faktor lainnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin kerja, Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain disiplin kerja, kompensasi juga memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2020: 239), Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja

dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur.

Hasil penelitian dari Arismunandar dan Khair (2020) dalam Adinda Khairunisa Dianty, mengatakan peningkatan kinerja bisa didapat dari disiplin kerja yang bisa dilakukan oleh seluruh karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mangar dkk. (2020), Kaengke dkk. (2018), Marpaung dkk. (2019), Pesik dkk. (2019), Monoarfa dkk. (2019), Aam dkk. (2020), dan Anam dkk. (2020). Dalam penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara statistik, kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Wirya, (2019), Arfan et al. (2019), Ruhayu (2020), Malka et al. (2020) dengan pandangan teoritis bahwa kompensasi merupakan pembentuk dari kepuasan kerja karyawan yang mengandung arti bahwa jika kompensasi itu menimbulkan kepuasan karyawan, maka secara parsial akan memberikan efek terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja dan Kompensasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya timbal balik dari Disiplin Kerja dan Kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi atau perusahaan tersebut. Pada dasarnya, apabila pegawai di suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik, maka diindikasikan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang bagus, selain disiplin kerja yang bagus pemberian kompensasi yang sesuai juga harus ditingkatkan. Jadi hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Salah satu metode penelitian kuantitatif adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi (observasi, wawancara dan observasi). Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau

pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur yaitu sebanyak 53 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur yang berjumlah 53 orang. Pada pengumpulan data memakai observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Sumber data memakai data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Desain penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) serta variabel terikat berupa Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|                           |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
| Model                     |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1                         | (Constant)     | 5.102                       | 4.196      |                           | 1.216 |
|                           | Disiplin kerja | .917                        | .122       | .677                      | 7.512 |
|                           | Kompensasi     | .449                        | .156       | .259                      | 2.871 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi  $Y = a + b_1X_1+b_2X_2+e$  Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 5,102 + 0,917X_1 + 0,449X_2 + e$  Interpretasi dari koefisien regresi: a = 5,102secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 5,102 yang artinya apabila variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 5,102. b<sub>1</sub> = 0,917secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,917 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,917 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan. b<sub>2</sub> = 0,449 secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kompensasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja

karyawan sebesar 0,449 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>                            |                   |          |                   |                            |
|-------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                     | .847 <sup>a</sup> | .718     | .707              | 5.788                      |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan               |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,707. Dengan rumus  $D = R^2 \times 100\%$ .  $D = 0,707 \times 100\%$ .  $D = 70,7\%$  Hal ini berarti 70,7% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel, independen disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2). Sedangkan sisanya ( $100\% - 70,7\% = 29,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 7,512$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,675$  dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan H0. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,871$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,675$  dan nilai signifikansi = 0,006 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan H0. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 63,719$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 3,18$  dan nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Maka ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara simultan disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3 Hasil Uji F Test**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      |
| 1                  | Regression | 4269.538       | 2  | 2134.769    | 63.719 |
|                    | Residual   | 1675.141       | 50 | 33.503      |        |
|                    | Total      | 5944.679       | 52 |             |        |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja

Sumber: : data diolah (2024)

Dari tabel diatas, terlihat pada dfn = derajat bebas pembilang = 2 dan df = derajat bebas penyebut = 50, diperoleh besarnya  $F_{hitung} = 63,719$  dan nilai  $Sig_{hitung} = 0,000$ . Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  Dengan membandingkan nilai F hitung dengan  $F_{tabel}$  Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valencia Bali Makmur.

## Daftar Pustaka

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Athoillah, A. (2010). *Dasar Dasar Manajemen*. Surakarta: Pustaka Setia.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-8
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3.