

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA BALI SAFARI & MARINE PARK, DIKABUPATEN GIANYAR)**

**Oleh :  
Putu Yuni Ekandari**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar  
e-mail: [uniyekandari96@gmail.com](mailto:uniyekandari96@gmail.com) / telp: +6281237184331

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bali Safari & Marine Park Kabupaten Gianyar”. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini dilakukan di Bali Safari & Marine Park kabupaten Gianyar. Jenis data yang digunakan data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bali Safari & Marine Park sebanyak 103 orang. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dengan menggunakan koefisien regresi linear berganda, determinasi, analisis statistik uji t dan uji F dengan menggunakan bantuan computer program *SPSS Version 22.00 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi linear berganda adalah  $Y = 1,707 + 0,658X_1 + 0,553X_2$  hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis statistik uji t diperoleh bahwa nilai  $t_{1 \text{ hitung}} = 6,720 >$  dari  $t_{\text{tabel}} = 1,6602$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan nilai  $t_{2 \text{ hitung}} = 6,375 >$  dari  $t_{\text{tabel}} = 1,6602$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti oleh karena  $t_{1 \text{ hitung}}$  dan  $t_{2 \text{ hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis uji statistik uji F diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} = 352,901 >$  dari  $F_{\text{tabel}} = 3,09$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa oleh karena  $F_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan bukti empiris yang diperoleh, maka dapat disarankan agar kinerja karyawan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan, disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan pihak perusahaan. Hal ini disebabkan karena perusahaan tidak dapat sepihak saja menuntut produktivitas karyawannya tanpa adanya perhatian dari sisi kesejahteraan karyawan itu sendiri.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan yang memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Marthis dan Jackson, 2009:113).

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besarnya gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Sangat penting memperhatikan peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Bali Safari & Marine Park sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja diatas juga terjadi pada Bali Safari & Marine Park mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal didalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakandalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya

pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan.

Pokok Permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bali Safari & Marine Park ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bali Safari & Marine Park ?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Bali Safari & Marine Park yang beralamat di Jl. Bypass Prof. Dr. Ida Bagus Mantra Km 19,8 Gianyar Bali. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kompensasi serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder didapatkan penulis dengan mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan dengan cara membaca jumlah karyawan, struktur organisasi dan skripsi maupun tesis penelitian sebelumnya. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Bali Safari & Marine Park sebanyak 103 orang. Dengan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F.

## PEMBAHASAN

Analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji hipotesis t dan uji F. Analisis statistik tersebut diolah dengan bantuan computer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 22.00 for Windows.

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) di Bali Safari & Marine Park, Gianyar. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Analisis SPSS Version 22.00 for Windows**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.707	1.472		1.160	.249
Disiplin Kerja	.658	.098	.496	6.720	.000
Kompensasi	.553	.087	.470	6.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,707 + 0,658X_1 + 0,553X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai  $a = 1,707$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Disiplin Kerja dan Kompensasi atau nilainya adalah konstan maka Kinerja Karyawan adalah sebesar rata-rata 1,707.
- 2) Nilai  $b_1 = 0,658$  artinya apabila Kompensasi ( $X_2$ ) dianggap konstan maka meningkatnya Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 0,658.
- 3) Nilai  $b_2 = 0,553$  artinya apabila Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 0,553.

## 2. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 2. Hasil Analisis Determinasi Dengan Program *SPSS Version 22.00 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Analisis Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.873	2.21002

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada tabel 2. Diatas terlihat bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,876 sehingga perhitungan determinasinya akan menjadi:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,873 \times 100\%$$

$$D = 87,6\%$$

Ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bali Safari & Marine Park Gianyar adalah sebesar 87,6%. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan apakah berpengaruh secara signifikan atau diperoleh secara kebetulan.

Tabel 3. Hasil uji t Dengan Program *SPSS Version 22.00 for Windows*.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.707	1.472		1.160	.249
Disiplin Kerja	.658	.098	.496	6.720	.000
Kompensasi	.553	.087	.470	6.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bali Safari & Marine Park Gianyar. Hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien regresi dengan t-hitung 6,720 lebih besar dari t-tabel 1,6602 dan nilai Sig t 0,000 < 0,05
- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bali Safari & Marine Park. Hal ini bisa

dilihat dari koefisien regresi dengan t-hitung 6,375 lebih besar dari t-tabel 1,6602 dan nilai Sig t 0,000 < 0,05

b. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara serempak atau bersama-sama antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bali Safari & Marine Park Gianyar.

Tabel 4. Hasil Uji F Dengan Program *SPSS Version 22.00 for Windows*.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3447.271	2	1723.635	352.901	.000 <sup>b</sup>
Residual	488.419	100	4.884		
Total	3935.689	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Ada pengaruh positif dan signifikan secara imultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bali Safari & Marine Park Gianyar. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji F-test diperoleh F hitung 352,901 lebih besar dari F-tabel 3,09 dan nilai Sig F 0,000 < 0,05.

**KESIMPULAN**

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bali Safari & Marine Park Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_1$ -hitung = 6,720 > t-tabel = 1,6602
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi



terhadap kinerja karyawan di Bali Safari & Marine Park Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_2$ - hitung = 6,375 > t-tabel 1,6602.

3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bali Safari & Marine Park Gianyar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung = 352,901 > F-tabel = 3,09.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan disarankan kepada pihak perusahaan dapat memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja. Kepada karyawan hendaknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi.
2. Berkaitan dengan kompensasi, hal ini sangat sensitif jika tidak diperhatikan dengan bijak karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu disarankan agar dari pihak perusahaan dapat memperbaiki sistem pemberian kompensasi yang ada sekarang. Terutama saat pemberian kompensasi disarankan agar lebih diperhitungkan lagi sesuai dengan keaktifan karyawan mengikuti event-event yang diadakan perusahaan, tingkat karyawan, dan royalti dari karyawan saat mengambil pekerjaan yang mungkin dianggap lebih. Hal itu dapat memacu kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai visi misi sesuai tujuan dari perusahaan.

## REFRENSI

- Apriliana Solhiq, Ekky, 2015. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Pamenang Kediri. *Skripsi* Sarjana SI Jurusan Manajemen Pada Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Candra, dkk 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Singaraja. *Skripsi* Sarjana SI Jurusan Manajemen Pada Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*”, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2005. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jilid Dua, Indeks, Jakarta,
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2003). “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1, Maret, ha; 25-41
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Penerbit Liberty
- Hasibuan, SP, Melayu, 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*”, Cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayah, Nurul, 2006. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitar Negeri Yogyakarta. *Skripsi* Sarjana S1 Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Ilyas, Yaslis, 2002. “*Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*”, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar 2011. “*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*”, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marthis, L. Robert, Jackson, H. John, 2009. “*Human resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*”, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Rio Sanjaya, Muhammad Taufik, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Hotel Ros in Yogyakarta. *Skripsi* Sarjana SI Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Utami, Firziyanah Mustika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Depok.
- Sedarmayanti, 2007. “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung.
- Sudjana, 2005. “*Metode Statistika*”. Edisi keenam. Bandung: Tarsito.M.Iqba Hasan, M.M,IR
- Sugiyono. 2004. “*Statistik Untuk Penelitian Cetakan Keenam. Bandung* : Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2009. “*Metode Penelitian Bisnis*”, Cetakan ke-13, CV Alfabeta, Bandung.
- Suwanto, Priansa, Donni Juni, 2013. “*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Umar, Husein, 2008. "*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veitzal dan Sagala, Jauvani, 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*", Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo, Prof. Dr, 2012. "*Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.