

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BALAI KONSERVASI TUMBUHAN
KEBUN RAYA EKA KARYA BALI**

Ni Nyoman Lidyantari^{1*}, I Wayan Arta Artana¹, IGAB Widiantara¹
STIPAR Triatma Jaya Badung
lidiantari@yahoo.com

Abstracts

An organization manage HR with disciplined attitudes and behavior. Employee discipline can have a strong impact on an organization to achieve success. This study aims to determine the effect of compensation and work discipline partially on employee performance at the "Eka Karya" Botanical Garden Plant Conservation Center in Bali, which in one year in 2018 showed that there were employee delays above 47.10%. Therefore, the authors conducted a study by testing the hypothesis about how much influence compensation and work discipline had on employee performance at the Bali Botanic Garden. The approach of this research is quantitative research. So, to answer this hypothesis, it is done by taking a sample of 99 respondents. Data were tested using validity, reliability and classical assumptions and analyzed by multiple linear regression, T test, and F test. Based on the results of the analysis, a conclusion can be drawn as follows: Compensation (X1) has a positive and significant effect on performance (Y) at the Botanical Gardens Conservation Center "Eka Karya" Bali. The amount of regression coefficient $b1X1$ which is positive is 0.356. This test is supported by a statistical test t (t - test) which states that t count is greater than t table, which means $H1$ is accepted. Work discipline (X2) has a positive and significant effect on performance (Y) in the Botanical Gardens Conservation Center "Eka Karya" Bali. This can be seen from the regression coefficient $b2X2$ which is positive at 0.218. This test is supported by a statistical test t (t -test) which states that t count is greater than t table, which means $H2$ is accepted. Simultaneously compensation (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on performance (Y) in the Botanical Gardens Conservation Center "Eka Karya" Bali. This is evidenced through multiple regression analysis $Y = 20,556 + 0,356X1 + 0,218X2$. In addition, it is confirmed by the F (F -test) test where F count is greater than F table, which means $H0$ is rejected and $H3$ is accepted. Compensation is the dominant variable that influences performance in the Botanical Gardens Conservation Center "Eka Karya" Bali with a standardized beta coefficient of 0.553.

Keywords: Compensation, Work Discipline, and Employee Performance

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah alat dalam birokrasi pemerintahan yang dituntut untuk mampu mengemban amanah yang dibebankan kepadanya sesuai dengan undang-undang no 5 Tahun 2014. Selaku Abdi Negara, Karyawan Negeri Sipil harus mampu mengorbankan jiwa dan raganya demi kemajuan bangsa dan tanah air, sedangkan sebagai abdi masyarakat harus mampu melayani masyarakat dengan optimal. Oleh karena itu, kinerja dari karyawan sangat penting dalam menjalankan birokrasi pemerintahan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka disiplin kerja Karyawan Negeri Sipil perlu ditingkatkan dalam menunjang pemerintahan untuk bisa mengayomi masyarakat. Guna menentukan keberhasilan dan perkembangan instansi pemerintahan, sudah selayaknya manajemen sumberdaya manusia ditempatkan pada posisi ideal di dalam suatu instansi pemerintahan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan agar dapat berfungsi secara produktif guna tercapainya tujuan instansi tersebut.

Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan, sehingga dapat berkembang secara positif dan wajar. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan lembaga. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu lembaga untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Setiap lembaga menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional lembaga. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan disiplin kerja pada karyawan, maka diharapkan suatu organisasi atau instansi dapat mengelola SDM dengan sikap dan perilaku disiplin.

Landasan Teori

Kedisiplinan karyawan dapat berdampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan. Dalam suatu kesempatan mestinya karyawan harus sering diingatkan oleh pimpinan betapa pentingnya sebuah kedisiplinan karena itu merupakan salah satu faktor untuk mendukung kinerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disamping itu juga pendidikan dan pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja perlu dilaksanakan sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh karyawan. pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja karyawan negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggungjawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai bentuk kompensasi atas kinerja karyawan yang baik karyawan diberikan tunjangan kinerja sesuai kelas jabatan yang diembannya. Dan apa bila karyawan yang bersangkutan kinerjanya kurang baik, disiplinnya kurang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka tunjangan kinerjanya bisa dikurangi. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan kinerja yang baik, dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Sistem pemberian kompensasi kepada pegawai negeri sipil yang berlaku di Kebun Raya Eka Karya Bali tahun 2018 telah diatur berdasarkan SK Kepala Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya "Eka Karya" Bali Nomor: B-14668IPH.7/KP/XII/2017. Berdasarkan kebijakan tersebut kompensasi berupa honor lembur diberikan kepada pegawai yang menjalankan tugas pelayanan publik di luar jam kerja, terutama pada hari Sabtu dan Minggu. Besaran honor lembur yang diberikan petugas kebersihan kebun sebesar Rp. 12.500,- per jam, untuk honor petugas pelayanan jasa berkisar Rp. 148.000,- per sekali tugas. Perbedaan besar honor

disesuaikan dengan besarnya tanggung jawab yang diemban oleh petugas yang bersangkutan dan berdasarkan pangkat/golongan. Sistem kompensasi semacam ini memberikan peluang bagi pegawai yang rajin untuk dapat memperoleh kompensasi honor lembur lebih banyak. Salah satu potensi yang dimiliki Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali adalah sebagai salah satu destinasi wisata alam yang menjadi tujuan turis asing dan tamu domestik. Wisatawan tertarik ke Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali karena keindahan alam disekitar kawasan kebun yang banyak dikelilingi dengan pepohonan yang hijau dan juga udara yang sangat sejuk didukung juga areal lokasi yang begitu luas sehingga para wisatawan yang berkunjung untuk berlibur dengan sanak keluarga menjadi suatu tujuan, dengan keindahan alam dan adanya titik – titik koleksi yang juga menjadi pendukung pariwisata untuk berkunjung ke Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali yang berlokasi di Desa Candikuning, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan, Telpn (0368 2033211). Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali memiliki luas (157,5 ha) dengan jumlah karyawan sebanyak 132 orang. Signifikansi Lokasi Penelitian Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali ini merupakan obyek yang sangat tepat untuk melakukan penelitian karena penulis melihat kompensasi yang diberikan selama ini belum berpengaruh maksimal terhadap disiplin dan kinerja karyawan terbukti dari adanya ketidakhadiran sampai mengalami 47.10% hal itu perlu digali penyebab utamanya apakah kompensasi yang diberikan belum cukup atautkah disebabkan oleh faktor lain. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara sengaja mengamati suatu kejadian – kejadian yang bisa dilihat dalam objek penelitian. Alat uji meliputi Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas pada penelitian ini adalah dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengujian validitas dengan metode ini akan dibantu dengan program SPSS. Reliabel atau handal merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk berbagai aspek dari suatu variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien realibilitas sebesar 0,6 atau lebih. Teknik analisis korelasi yaitu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

a) Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali

Pada pembahasan berikut ini, pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah dengan menggunakan program SPSS 22.00 *for windows* dan Excel yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Statistik antara Kompensasi (X_1) dan

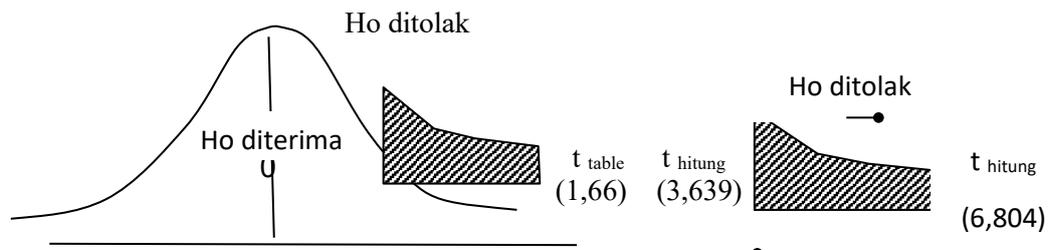
Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandarized Beta	Standarized Beta	t _{hitung}	Sig.	F _{hitung}
Kinerja (Y)	Kompensasi (X1)	0,356	0,553	6,804	0,00	28,025
	Disiplin kerja (X2)	0,218	0,296	3,639	0,00	
Konstanta :20,556 Persamaan regresi: $Y=20,556+ 0,356X_1+0,218X_2$ $R^2 = 0,369$ Ttabel: (0,05 ;96) = 1,66 F tabel: (0,05 ; 2 ; 96) = 3,09						

b) **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali**

Dari persamaan regresi yang dapat dilihat pada Tabel 1 diatas menunjukkan nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,356, yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan kompensasi (X1) sebesar 1 poin dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,356. Apabila tidak ada perubahan dalam poin disiplin kerja. Untuk mengetahui hasil uji hipotesis secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1
Kurva Distribusi T Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali



Berdasarkan analisis $t - test$ dan gambar di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} didapat sebesar 3,639 Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa

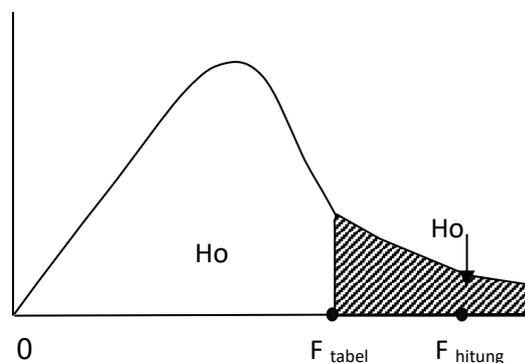
memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali.

c) Pengaruh Simultan Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Rya”Eka Karya” Bali dapat dilihat pada gambar 2 berikut.

Gambar 2

Kurva Distribusi F Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali



Berdasarkan uji F dan gambar di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} didapat sebesar 28,025 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,09 dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali .

d) Besarnya Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y) pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali

Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali dapat dilihat dari besarnya R^2 sebesar 0,369 atau 36,9% sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk menentukan pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan nilai koefisien beta standarized, pada variabel kompensasi sebesar 0,553 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,296. Dengan demikian kompensasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut.

- a) Kompensasi (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali . Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi b_1X_1 yang bernilai positif sebesar 0,356. Pengujian ini

- ditunjang dengan uji statistik t ($t - test$) yang menyatakan bahwa t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , yang berarti H_1 diterima.
- b) Disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali . Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi b_2X_2 yang bernilai positif sebesar 0,218. Pengujian ini ditunjang dengan uji statistik t ($t - test$) yang menyatakan bahwa t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , yang berarti H_2 diterima.
- c) Secara simultan kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali . Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda $Y = 20,556 + 0,356X_1 + 0,218X_2$. Selain itu, dipertegas dengan uji F ($F - test$) dimana F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kompensasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja di Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya “Eka Karya” Bali dengan nilai koefisien beta *standarized* sebesar 0,553.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT .Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand 2001. *Metode Penelitian Manajemen* Semarang : Indoprint.
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetak Kelima. Semarang: BP Universitas di Ponegoro
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nata Wirawan. 2014. *Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Inferensia)*. Keraras Emas .Denpasar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung, Penerbit. Alfabeta.
- Sutriyono, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta :Kencana