

*Submitted 30 Mei 2022*  
*Accepted 30 Juni 2022*

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
HOTEL PLAZA INN KENDARI**

***EFFECT OF COMPENSATION AND WORK  
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
HOTEL PLAZA INN KENDARI***

**Lolita Saraswati Puguh**

Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata Dan Bisnis  
Internasional

*lolitasaraswati99@gmail.com*

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan Hotel Plaza Inn Kendari yang berjumlah 76 karyawan. Responden tersebut dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Data hasil pengumpulan kuesioner kemudian dilakukan analisis kuantitatif, meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t. Kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dengan nilai F hitung 78,066 dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 10,737 dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 6,682 dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari, pihak hotel perlu memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja. Karena kompensasi dan disiplin kerja terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Tujuan Perusahaan, Hotel*

## ABSTRACT

*Employee performance plays an important role for the success of an organization. In order to carry out their duties and functions, factors that can affect employee performance are compensation and work discipline. This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at Hotel Plaza Inn Kendari. Data collection techniques used by distributing questionnaires to respondents who are employees of Hotel Plaza Inn Kendari totaling 76 employees. The respondents were selected using a saturated sampling technique or using the entire population as the research sample. The data collected from the questionnaires were then analyzed quantitatively, including: validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and testing hypothesis through F test and t test. Compensation and discipline have a positive and significant effect simultaneously on performance with Fcount 78.066 and sig 0.000 <0.05. Compensation has a positive and partially significant effect on employee performance with a tcount of 10.737 and sig 0.000 <0.05. Discipline has a positive and partially significant effect on employee performance with a tcount of 6.682 and sig 0.000 <0.05. These results indicate that to improve employee performance at the Hotel Plaza Inn Kendari, the hotel needs to pay attention to compensation and work discipline. Because compensation and work discipline are proven to affect employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Work Discipline, Employee Performance, Company Goals, Hotel*

## PENDAHULUAN

Sulawesi Tenggara merupakan salah satu provinsi yang perkembangannya cukup pesat, khususnya di sektor pertambangan dan perkebunan. Sehingga banyak tamu yang datang membutuhkan tempat untuk beristirahat, salah satunya adalah hotel.

Hotel adalah perusahaan yang memberikan layanan penginapan berupa kamar yang dilengkapi dengan fasilitas yang ada dalam hotel tersebut. Hotel sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap untuk menghadapi persaingan ketat di segala bidang. Untuk itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif dan tentu saja sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan yang menjadi faktor pendukung hal tersebut.

Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini,

namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan organisasi itu sendiri.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dan juga dapat mendatangkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila suatu organisasi memberi kompensasi tidak dilandasi dengan rasa adil, akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri.

Selain itu dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari?
3. Bagaimana pengaruh disiplin karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:95) kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non financial).

Menurut Yusuf (2018:78) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain :

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan atasan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsenterasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh buruh, jika program kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Afandi (2018:194), indikator merupakan variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansia
  - a. Gaji adalah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.
  - b. Bonus, pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang hanya diberikan setahun sekali bila suatu syarat terpenuhi, di mana biasanya diberikan tidak merata kepada semua karyawan, yang artinya besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja

- individu dan diharapkan dapat menambah semangat kerja karyawan.
- c. Insentif atau Komisi, kompensasi yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau membuat perusahaan mencapai target atau melebihi target.
  - d. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja misalnya asuransi kesehatan, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
2. Indikator Kompensasi Non Finansil
- a. Lingkungan kerja, yaitu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
  - b. Rasa aman pada jabatan, kondisi atau perasaan seseorang yang merasa aman berdasarkan persepsi masing-masing individu.
  - c. Peluang promosi, kesempatan di mana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya.
  - d. Kesesuaian jabatan dengan pekerjaan, kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam rangka suatu satuan organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplinan Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan, mengikuti, mematuhi pedoman kerja, dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplinan Korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:94) indikator kedisiplinan meliputi:

1. Taat terhadap Aturan Waktu yang meliputi jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, seperti mematuhi cara berpakaian dalam pekerjaan serta aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam Pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

Menurut Afandi (2018:83), kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda maka pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:12) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2013:75) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut di mana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.
2. Kuantitas kerja, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.
3. Keandalan, keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Di mana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi

ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehatianhhatian dalam bekerja.

4. Sikap, sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja,yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

## METODE PENELITIAN

1. Kuesioner, menurut Pantiyasa (2013:82) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini yaitu menggunakan skala likert.
2. Dokumentasi, menurut Pantiyasa (2013:85) dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pencatatan data melalui dokumendokumen yang relevan. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu daftar nama karyawan yang bekerja di Hotel Plaza Inn Kendari.

Adapun penelitian diselenggarakan pada tempat sebagai berikut :



Gambar 1 Map Lokasi Penelitian Hotel Plaza Inn  
Kendari  
(Sumber : Google Maps)

Hotel Plaza Inn Kendari terletak di Jl. Antero Hamra No.57-59, Bende, Kec. Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. 93111. Telepon (0401) 3131888 dan website <http://www.plazainnkendari.com>.

Hotel bersuasana santai yang terletak di jalan ramai di seberang Sungai Kendari ini berjarak 12 menit berjalan kaki dari Taman Kota Kendari yang rindang dan 8 km dari Pelabuhan Nusantara Kendari.

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 dan berakhir pada bulan Juni 2021. Proses pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Uji Validitas, menurut Siregar (2013:77) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurinya. Uji validitas digunakan untuk valid tidaknya suatu kuesioner.
2. Uji Reliabilitas, Siregar (2013:87) menyatakan uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik pengukuran reabilitas akan dilakukan dengan teknik Cronbach Alpha. Menurut Sugiyono (2016) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable apabila hasil Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Uji reabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS.
3. Uji Asumsi Regresi Klasik, menurut Sugiyono (2016) hipotesis memerlukan uji asumsi regresi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda.

Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

- a. Uji Normalitas Data, bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram, data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan



grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

- b. Uji Multikolonieritas, digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/ tinggi di antara variabel independent. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independent dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah tolerance < 0,10 sama dengan VIF > 10.
  - c. Uji Heteroskedastisitas, uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya
4. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis Regresi dipilih sebagai alat ukur karena menurut Sugiyono (2015:275) regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap suatu variabel dependent. Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari. Persamaan dari Uji Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja Konstanta

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien regresi

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Disiplin kerja

1. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2016) Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependent) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significane level taraf nyata. 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

2. Uji t (t-test) Menurut Sugiyono (2016) Uji T pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Dengan bantuan komputer program SPSS.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signficane level tarafnya nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

3. . Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Menurut Siregar (2013:252) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (independent) terhadap variabel Y (dependent). Berdasarkan pernyataan tersebut, pada penelitian ini akan diketahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus koefisien determinasi, yaitu :

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

Keterangan:

D = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Nilai koefisien determinasi yang mendekati 100% menunjukkan semakin tinggi dan kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi mendekati nilai 0% maka semakin lemah kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas Uji

validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel kompensasi yang dibentuk oleh 10 pernyataan. Hasil uji disajikan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Ket.
1	X1.1	0,958	0,3	Valid
2	X1.2	0,922	0,3	Valid
3	X1.3	0,906	0,3	Valid
4	X1.4	0,823	0,3	Valid
5	X1.5	0,846	0,3	Valid
6	X1.6	0,794	0,3	Valid
7	X1.7	0,791	0,3	Valid
8	X1.8	0,888	0,3	Valid
9	X1.9	0,962	0,3	Valid
10	X1.10	0,982	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kompensasi memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel disiplin kerja yang dibentuk oleh 5 pernyataan. Hasil uji disajikan pada Tabel 1

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Ket.
1	X2.1	0,980	0,3	Valid
2	X2.2	0,949	0,3	Valid
3	X2.3	0,919	0,3	Valid
4	X2.4	0,926	0,3	Valid
5	X2.5	0,951	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel disiplin kerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibentuk oleh 5 pernyataan. Hasil uji disajikan pada Tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Ket.
1	Y1	0,806	0,3	Valid
2	Y2	0,616	0,3	Valid
3	Y3	0,582	0,3	Valid
4	Y4	0,547	0,3	Valid
5	Y5	0,541	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Hasil uji menunjukkan nilai cronbach alpha disajikan pada Tabel 4

Tabel 4 Uji Reliabilitas

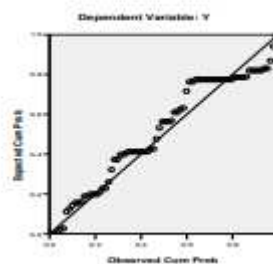
Variabel	Cronbach alpha	Ket.
Kompensasi	0,966	Reliabel
Disiplin kerja	0,969	Reliabel
Kinerja	0,604	Reliabel

Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha lebih besar dari 0,60. pada ketiga variabel diatas yaitu kompensasi bernilai 0,966, disiplin kerja bernilai 0,969 dan kinerja bernilai 0,604 telah lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

## 3. Pengujian Asumsi Klasi

- a. Uji Normalitas Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan normal P-P Plot Regression Standardized. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22,00 for windows diperoleh hasil seperti pada Gambar 2.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

- b. Uji Multikolinieritas

Collinearity (multicollinearity) digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antara variabelvariabel

bebas dalam model regresi. Biasanya korelasi mendekati sempurna atau mendekati satu antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat Varians Inflation Factor (VIF). Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Nilai VIF masing-masing variabel secara berturut-turut yaitu sebagai berikut:

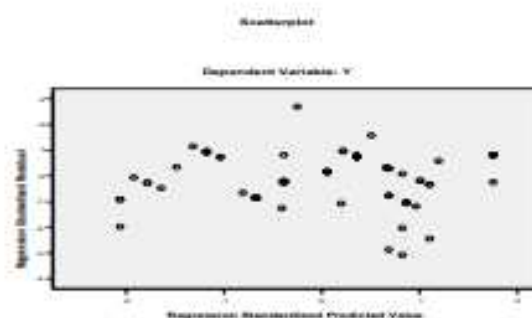
Tabel 5 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,999	1,001
	X2	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 5 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% (0,100). Demikian juga dengan nilai VIF yang semuanya di bawah 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

- c. Uji Heteroskedastisitas Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan mendeteksi apakah ada tidaknya pola tertentu pada grafik (scatter plot) yang dihasilkan, di mana sumbu x dan y yang telah diprediksi dan sumbu y adalah residual ( $y$  prediksi -  $y$  sesungguhnya) yang telah di studentized.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Grafik di atas, terlihat titiktitik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

- d. Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh variabel bebas kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,216	,941		5,544	,000
	X1	,196	,018	,710	10,737	,000
	X2	,210	,031	,442	6,682	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi pada tabel 6 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,216 + 0,196X_1 + 0,210X_2.$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

- a.  $a = 5,216$  berarti apabila kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak mengalami perubahan maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 5,216
  - b.  $b_1 = 0,196$  berarti apabila kompensasi (X1) dinaikkan satu satuan (1) dan variabel disiplin kerja (X2) tidak berubah maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,196. Artinya setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja.
  - c.  $b_2 = 0,210$  berarti apabila variabel disiplin kerja (X2) dinaikkan satu satuan maka dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,210. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja.
- e. Uji F

Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap kinerja. Dengan langkah-langkah uji statistik adalah

- a. Formulasi hipotesis  $H_0: b_{1,2} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dengan kinerja .  $H_a: b_{1,2} \neq 0$ , berarti ada pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dengan kinerja.
- b. Ketentuan pengujian Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ),
- c. Perhitungan dengan program SPSS

Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,368	2	74,184	78,066	,000 <sup>b</sup>
	Residual	69,369	73	,950		
	Total	217,737	75			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Diperoleh nilai F hitung sebesar 78,066

#### Kriteria pengujian

- Jika sig F hitung  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti signifikan.
- Jika sig F hitung  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima berarti tidak signifikan.

#### Keputusan

Sesuai hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 78,066$  dan  $sig = 0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

#### 6. T-test Uji T

Digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Langkah-langkah uji statistiknya adalah

- Membuat Formulasi Hipotesis  
 $H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- $H_a : b_1 > 0$ , berarti ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Penentuan taraf kepercayaan Dalam penelitian ini digunakan (taraf kepercayaan) =  $5\% \alpha$
- Menghitung t-hitung

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji T  
 (Variabel Kompensasi)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,216	,941		5,544	,000
	X1	,196	,018	,710	10,737	,000
	X2	,210	,031	,442	6,682	,000

a. Dependent Variable: Y

- d. Keputusan Tabel 14 dengan nilai thitung = 10,737 dan sig 0,00 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan disiplin (X2) konstan, secara statistika pada taraf  $\alpha = 5\%$ , maka kepercayaan (kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan maka langkahlangkah uji statistiknya adalah:

- Membuat Formulasi hipotesis  
 $H_0 : b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)  
 $H_a : b_2 > 0$ , berarti ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Penentuan taraf kepercayaan  $\alpha$  Dalam penelitian ini digunakan (taraf kepercayaan)
- Menghitung t-hitung

Tabel 9 Hasil Perhitungan Uji T (Variabel Disiplin Kerja)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,216	,941		5,544	,000
	X1	,196	,018	,710	10,737	,000
	X2	,210	,031	,442	6,682	,000

a. Dependent Variable: Y

Diketahui:

t-hitung = 6,682

- d. Keputusan Tabel 15 dengan nilai thitung= 6,682 dengan sig 0,000 < 0,05 yang berarti penolakan  $H_0$ , dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kompensasi (X1) konstan, secara statistika pada  $\alpha = 5\%$ , taraf kepercayaan (disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



(Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya (Ho ditolak).

## 7. Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada hasil SPSS pada Tabel 4.12 menunjukkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	,681	,673	,97481

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Besarnya determinasi ( $R^2=0,681$ ) ini berarti pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## 8. Pembahasan

- a. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 78,066$  dan  $sig\ 0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima. artinya semakin tinggi kompensasi dan disiplin maka kinerja akan semakin meningkat.
- b. . Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai  $t_{hitung} = 10,737$  dan  $sig\ 0,00$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan disiplin (X2) konstan, secara statistika pada taraf  $\alpha = 5\%$ , maka  $\alpha$ kepercayaan ( kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja.
- c. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai  $t_{hitung} = 6,682$  dan  $sig\ 0,00$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kompensasi (X1) konstan, secara statistika

pada taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ , maka disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis data yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari, yaitu kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja dengan nilai  $F$  hitung 78,066 dan sig 0,000. Hal ini berarti peningkatan pada kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linear berganda yang menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,196 dan sig 0,000 < 0,05. Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari. Setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t$  hitung 10,373 dan sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linear berganda yang menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,210 dan sig 0,000 < 0,05. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari. Setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t$  hitung 6,682 dan sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Plaza Inn Kendari.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan bagi manajemen perusahaan, yaitu kompensasi di Hotel Plaza Inn Kendari sudah tergolong cukup baik. Namun dalam masa pandemi ini, jika dilihat dari jawaban pada kuesioner masih terdapat karyawan yang memilih untuk menjawab pada pilihan netral (N) pada pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Pihak Hotel Plaza Inn Kendari diharapkan agar mendesain strategi baru seperti memberikan diskon

kamar agar tamu tertarik untuk menginap di Hotel Plaza Inn Kendari. Selain itu, pihak hotel juga memberikan motivasi dan semangat terhadap karyawan agar tidak jenuh dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan meningkatkan kemungkinan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja di Hotel Plaza Inn Kendari sudah tergolong sangat baik, salah satunya pemberian sanksi apabila terlambat datang bekerja. Diharapkan karyawan Hotel Plaza Inn Kendari lebih disiplin lagi dalam mematuhi aturan perusahaan. Peneliti berikutnya agar menambahkan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik Edisi 2*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah, A., Idris Aziz, dan Niluh Putu Evvy Rossanty, N.P.E. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* Vol. 4 No. 3.
- Dwiyanti, Ayu Rai Noviana. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Alila Seminyak*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Denpasar: Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Hasibuan, Malaya S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nathania, Catherine. (2016). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Pantiyasa, I Wayan. (2013). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.

- Pantiyasa, I Wayan. (2019). Teknik Penulisan Skripsi. Denpasar: Jayapangus Press.
- Paranacita, A.A. Bagus Tegar. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian. Skripsi. Tidak diterbitkan. Denpasar: Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Purnama, Catherine dan Sesilya Kempa. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. Jurnal AGORA, Vol. 4, No. 2. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Silvya, Beby. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Skripsi. Tidak diterbitkan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wairooy, Ali. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 4 No. 1 JanuariJuni 2017.
- Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Windusari, Ni Wayan Dewi. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Operasional di Honai Resort Ubud. Skripsi. Tidak diterbitkan. Denpasar: Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali.

Yusuf, Arif. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.