

KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA USAHA PARIWISATA DYNASTI WATER WORLD GKB GRESIK

Hudi Suyanto⁽¹⁾ Husnul Khuluq⁽²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NU Trate Gresik^{(1),(2)}

Jl. KH. Abdul Karim No. 60 Gresik⁽¹⁾

Email; hudisuyanto@stienugresik.ac.id⁽¹⁾, husnulkhuluq@stienugresik.ac.id⁽²⁾

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama menguji apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hipotesis kedua menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebesar 65 responden dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan signifikansi 5% menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yakni Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil *koefisien regresi* = 0.848 (positif) dengan signifikansi 0.000 dengan ΔR^2 sebesar 0.497 (49,7%). Dan menerima hipotesis kedua bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan $\Delta R^2 = 0.524$ (52,4%) yang mengalami kenaikan dari Adjusted R2 sebelumnya sebesar 0.027 (2,7%) yang berarti kompensasi memperkuat hubungan, Dengan *koefisien regresi* = 0.005 (positif) dengan tingkat signifikan 0.038.

Kata Kunci : Kedisiplinan; Kompensasi; Kinerja Karyawan;

PENDAHULUAN

Tercapai tidaknya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada sumber daya manusia tersebut dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Litjan Poltak Sinambela (2012: 5), mengatakan kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya.

Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins (1992: 439) yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2012: 5) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di

perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya dan sebaliknya.

Salah satu cara peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Hasibuan (2009 :193) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompensasi. Hasibuan (2009 : 195) menyatakan bahwa kompensasi ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan kompensasi yang cukup besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila kompensasi yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Pada perusahaan *DYNASTY Water World* yang bergerak di bidang pariwisata dengan produk yang ditawarkan berupa barang dan jasa. Untuk barang *DYNASTY Water World* menyediakan produk makanan dan minuman, sedangkan untuk jasa yang ditawarkan adalah berbagai pelayanan dan wahana bermain air.

Perusahaan ini berdiri pada tahun 2015 dan diresmikan pada awal tahun 2016 oleh bupati Gresik yakni Dr. Ir. Sambari Halim Ridianto yang bertepatan sebagai hari air sedunia. *DYNASTY Water World* merupakan wahana air besar pertama yang berdiri di Kabupaten Gresik. Seiring dengan banyaknya berdiri berbagai wahana air lain yang ada di Gresik. *DYNASTY Water World* berusaha untuk menjadi usaha pariwisata yang memiliki kualitas terbaik di kabupaten Gresik. Untuk mencapai tujuan tersebut para manajer berusaha untuk memberikan fasilitas yang baik dan memuaskan baik itu fasilitas wahana dan juga pelayanan yang ada. Untuk meningkatkan fasilitas dan pelayanan tersebut hal pertama yang diperhatikan adalah dengan cara meningkatkan kinerja para karyawan *DYNASTY Water World*. Dalam hal ini kinerja karyawan yang ada di *DYNASTY Water World* dapat dikatakan sudah memiliki kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan di *DYNASTY Water World* menyebutkan bahwa selama dua bulan terakhir pada tahun 2017 tingkat kunjungan mengalami kenaikan yang cukup baik. Baik dari segi jumlah kunjungan juga penjualan makanan dan minuman. Pada bulan November diketahui jumlah penjualan makanan dan minuman sebanyak 6.455 porsi dan meningkat pada bulan Desember sebesar 11.804 porsi. Meningkatnya jumlah penjualan makanan dan minuman pada akhir tahun 2017 salah satu penyebabnya adalah tetap terjaganya fasilitas dan kualitas pelayanan makanan dan minuman yang ada di *DYNASTY Water World*.

Dalam hal ini Kinerja karyawan pada *DYNASTY Water World* terbilang cukup baik karena dapat mempertahankan kualitas pelayanan meski sudah banyak bermunculan wahana air lain yang ada di

kabupaten gresik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di *DYNASTY Water World*. Salah satunya adanya kedisiplinan yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara HRD *DYNASTY Water World* kehadiran karyawan pada bulan Desember di tahun 2017 cukup baik sesuai dengan data kehadiran selama dua bulan terakhir pada tahun 2017. Yakni dikatakan bahwa pada bulan desember tahun 2017 terlihat bahwa untuk ketidakhadiran karyawan tanpa disertai surat keterangan baik itu ijin, sakit maupun cuti tidak ada.

Hasil penelitian terdahulu memberikan hasil tentang adanya hubungan antara kedisiplinan, kompensasi dan kinerja karyawan. Diantaranya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Utami, F.M. (2014) mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Gapura Omega Alpha Land di Depok menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land. Namun untuk kompensasi sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja yang ada.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Satria (2010) mengenai kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variable moderating studi pada kantor pelayanan perbendaharaan negara se-Jawa Tengah dan Daerah Istimwah Yogyakarta menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja namun variable motivasi tidak dapat bertindak sebagai variable moderating namun berfungsi sebagai variable independen yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengangkat judul "Kedisiplinan dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Pariwisata Dynasti Water World Gkb Gresik."

KAJIAN PUSTAKA

Kedisiplinan

Menurut Handoko (2001: 208) yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2012: 238) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 15) yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2012: 238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009: 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2001) yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2012: 239), menyebutkan terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara ini dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Menurut Henry Simamora (2001) yang

dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2012: 240) untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan :

- 1) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- 2) Mengorientasi pegawai secara benar kepada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- 3) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- 4) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- 5) Mengkondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995: 97) yang dikutip dalam penelitian M. Taufiek Rio (2015) adalah ;

a. Absensi

Yaitu pendataan pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Sikap dan Perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya

c. Tanggung Jawab

Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Kompensasi

Kompensasi menurut beberapa ahli yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2009: 119). Menurut Malayu S.P Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012: 255), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Menurut Sechuler dan Jacson (1999) yang dikutip oleh Wilson Bangun (2012: 255), kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dan bukan finansial.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi dalam bentuk finansial dapat dilakukan dengan sistem pembayaran langsung dan tidak langsung. Pembayaran langsung adalah berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran dan cacat), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acak pribadi, masa istirahat, dan hari libur nasional), dan tunjangan siklus hidup (berupa bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan dan biaya pindah).

Kompensasi langsung dapat berupa :

a) Gaji pokok

Gaji pokok adalah gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Besarnya gaji pokok dapat ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai perhitungan. Termasuk kedalam gaji pokok adalah gaji dan upah. Gaji adalah karyawam memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan. Sedangkan upah adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya berdasarkan jam kerja dan jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan

b) Kompensasi variabel

Bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok disebut kompensasi variabel. Besarnya kompensasi variabel tergantung pada berapa banyak karyawan dapat menghemat penggunaan input dan menghasilkan pekerjaan melampaui standar yang ditetapkan. Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawam dalam bentuk bonus dan insentif.

Kompensasi tidak langsung dapat dilakukan dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan atas biaya perusahaan, dan dana pension. Pembayaran tidak langsung akan diberikan kepada seluruh karyawan baik yang bekerja pada bidang produksi maupun administrasi.

2. Kompensasi Bukan Finansial

Kompensasi bukan finansial adalah berupa imbalan karir (berupa rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas kerja, dan peluang kenaikan penghasilan) dan imbalan sosial (berupa simbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas dan persahabatan). Aspek kompensasi

bukan finansial mencangkup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (1996: 439) yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2015: 5) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Wilson Bangun (2012: 233), untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Dimana suatu pekerjaan dapat diukur melalui,

1. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Menurut Agus dharma (1985) yang dikutip oleh (Al'asqolaini & Sukiman, 2016) dalam penelitiannya bahwa: "ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya seorang pegawai, dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah dibuat atau direncanakan berkaitan dengan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa pegawai yang tingkat prestasinya tinggi mereka lebih cenderung mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat".

3. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lama hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
4. Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu memungkinkan harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Diduga bahwa Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pariwisata Dynasti Water World GKB Gresik.
2. Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pariwisata Dynasti Water World GKB Gresik.
3. Diduga bahwa Kedisiplinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Pariwisata Dynasti Water World GKB Gresik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2016: 81) metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel-variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner). Dengan menarik kesimpulan mengenai hubungan kausal (hubungan yang bersifat sebab akibat) antara dua variabel atau lebih, baik variabel independen (mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) atau biasa disebut penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di *DYNASTY Water World* yang beralamatkan di jalan Rantau 1 no 27 – 29, GKB Gresik. perusahaan ini bergerak dibidang Pariwisata. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai Agustus 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan di *DYNASTY Water World* GKB Gresik yang semuanya

akan dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian ini. Teknik sampling seperti ini biasa disebut sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 156) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN

ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *pearson correlation*. Yakni membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebesar $(n) = 65$ responden, maka besarnya *degree of freedom* (df) = $65 - 2 = 63$. Dengan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.2441. untuk mengetahui r_{hitung} dapat melihatnya pada hasil output SPSS *Item-Total Statistics* pada tabel *Corrected Item-Total correlation*. Berikut adalah ukuran validitas dari tiap item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Iteam	r hitung	r tabel	ket
kedisiplinan 1	.355	.244	valid
kedisiplinan 2	.373	.244	valid
kedisiplinan 3	.368	.244	valid
kedisiplinan 4	.452	.244	valid
kedisiplinan 5	.380	.244	valid
kedisiplinan 6	.350	.244	valid
kedisiplinan 7	.329	.244	valid
kedisiplinan 8	.245	.244	valid
kedisiplinan 9	.446	.244	valid
kedisiplinan 10	.392	.244	valid
kedisiplinan 11	.556	.244	valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Iteam	r hitung	r tabel	ket
kompensasi 1	.377	.244	valid
kompensasi 2	.392	.244	valid
kompensasi 3	.343	.244	valid
kompensasi 4	.517	.244	valid
kompensasi 5	.637	.244	valid
kompensasi 6	.518	.244	valid
kompensasi 7	.503	.244	valid
kompensasi 8	.550	.244	valid
kompensasi 9	.566	.244	valid
kompensasi 10	.544	.244	valid
kompensasi 11	.553	.244	valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Iteam	r hitung	r tabel	ket
kinerja karyawan 1	.542	.244	valid
kinerja karyawan 2	.376	.244	valid
kinerja karyawan 3	.569	.244	valid
kinerja karyawan 4	.392	.244	valid
kinerja karyawan 5	.383	.244	valid
kinerja karyawan 6	.288	.244	valid
kinerja karyawan 7	.327	.244	valid
kinerja karyawan 8	.433	.244	valid
kinerja karyawan 9	.451	.244	valid
kinerja karyawan 10	.524	.244	valid
kinerja karyawan 11	.415	.244	valid
kinerja karyawan 12	.435	.244	valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menetapkan apakah instrument atau yang biasa dikenal kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Ukuran yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah uji statistik *cronbach alpha*. Dan suatu variabel dikatakan reliable jika *cronbach alpha* > 0.70

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	11

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	11

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	12

Sumber : Data Primer, 2018

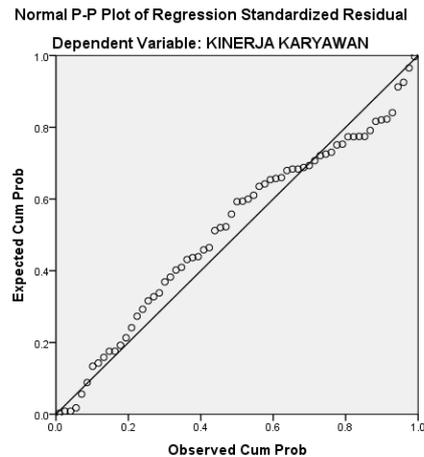
Berdasarkan nilai tabel - tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kedisiplinan, kinerja karyawan dan kompensasi lebih besar dari 0.70 yaitu 0.739, 0.785 dan 0.829. yang mana dalam instrument pada variabel kedisiplinan, kinerja karyawan dan kompensasi dapat dikatakan reliable atau memiliki kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam hal ini uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal atau tidak. Karena jika data tidak berdistribusi normal maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Namun jika data berdistribusi normal maka analisis parametrik termasuk model regresi dapat digunakan. Berikut adalah hasil uji normalitas yang telah dihasilkan

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal Probability Plot)

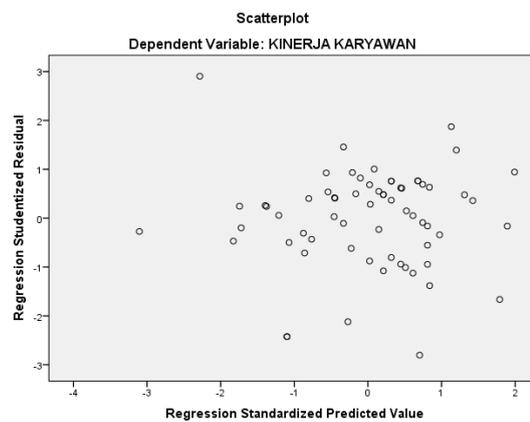


Sumber : Data Primer, 2018

Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Output SPSS Scatterplot



Sumber : Data Primer, 2018

Dari grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.524	2.587
a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Primer, 2018

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0.524, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 52.4%. sedangkan sisanya 47.6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$y = 8.136 + 0.848 x_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Dari persamaan tersebut didapat nilai konstanta sebesar 8.136 memberikan arti bahwa apabila variabel independen (Kedisiplinan) diasumsikan = 0, maka Kinerja karyawan secara konstan akan bernilai 8.136.
- Dan dari persamaan tersebut didapatkan koefisien regresi x_1 sebesar 0.848, yang memberikan arti bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan karena nilai koefisien regresi berbentuk positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan Kedisiplinan maka akan terjadi kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0.848.

Hasil ini berarti bahwa dalam penelitian ini menerima hipotesis pertama yakni ada pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan *DYNASTY Water World*. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Galih (2015). Galih dalam penelitiannya

menyebutkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada perusahaan *DYNASTY Water World* untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan ketegasan sanksi terhadap seluruh karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dengan menerbitkan edaran berupa disiplin dan potongan gaji. Alasan ini diperkuat oleh teori Mangkunegara yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2012: 239) yang menjelaskan mengenai bentuk disiplin korektif yakni suatu upaya pergerakan pegawai dalam menyatukan suatu aturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan. Dengan demikian upaya pemberian sanksi yang tegas akan meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan yang berlaku di *DYNASTY Water World*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$y = 9.266 + 0.690x_1 + 0.005x_1x_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Dari persamaan tersebut dapat dilihat nilai konstanta sebesar 9.266 yang memberikan arti bahwa jika nilai kedisiplinan dan interaksi antara kedisiplinan dan kompensasi diasumsikan bernilai 0, maka kinerja karyawan secara konstan akan bernilai 9.266.
- Dari persamaan tersebut dapat dilihat nilai Koefisien regresi x_1 bernilai 0.690 yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila

dengan penambahan 1 pada kompensasi maka akan terjadi kenaikan nilai kinerja sebesar 0.690.

Hasil ini berarti bahwa dalam penelitian ini menerima hipotesis kedua yakni ada pengaruh kompensasi terhadap hubungan antara kedisiplinan dan kinerja. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah timbulnya sikap disiplin, menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 121) tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah disiplin. Dimana pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, dalam hal ini karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Dalam hal ini *DYNASTY Water World* memberikan kompensasi yang memadai untuk menciptakan karyawan yang berdisiplin dengan begitu karyawan akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Alasan ini diperkuat oleh teori mengenai kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2009 : 119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengujian secara simultan didapatkan nilai f_{hitung} sebesar dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa secara simultan kedisiplinan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pertama menyebutkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *DYNASTY Water World*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti dapat diterima berdasarkan hasil

analisis regresi hipotesis satu, dengan hasil nilai t sebesar 8.020 dimana lebih besar dari t_{tabel} (1.999) dan koefisien regresi 0.848 dengan signifikansi 0.000 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

2. Hasil kedua menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *DYNASTY Water World*. dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti berdasarkan hasil nilai t sebesar 0.005 dengan signifikansi 0.038 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran dari penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak pimpinan *DYNASTY Water World*.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan solusi maupun evaluasi terhadap masalah kinerja yang terjadi di perusahaan. Saran yang dapat diberikan adalah berdasarkan hasil analisis variabel kedisiplinan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang ada sehingga pemimpin perusahaan lebih berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penyesuaian karyawan dengan pekerjaannya secara benar, dengan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, meningkatkan kemampuan teknis dan komunikasinya dalam menunjang keberhasilan pekerjaannya. Selain itu aspek pribadi karyawan yang harus diperhatikan perusahaan seperti halnya kedisiplinan, loyalitas, ketaatan terhadap intruksi atasan dan tanggung jawab dapat mempengaruhi kinerja. Terutama dalam aspek kedisiplinan, dan untuk

lebih meningkatkan kedisiplinan tersebut perusahaan harus mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap karyawan, dengan memberikan kompensasi yang layak untuk karyawannya. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut kompensasi juga mampu memperkuat hubungan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah :

- a. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan dan masih banyak lainnya. Dan dapat pula menggunakan beberapa aspek penilaian kinerja karyawan DYNASTY Water World untuk digunakan sebagai variabel independennya.
- b. Dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan moderasi lain dalam menganalisis pengaruh terhadap kinerja. Seperti variabel lingkungan kerja, lama kerja, pelatihan dan masih banyak variabel lain yang dapat digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al'asqolaini, M. Z., & Sukiman, J. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 1(1), 13–24.
<https://journal.stienugresik.ac.id/index.php/jek/article/view/2>
- Al-Maqassary, Ardi. 2013. Indikator Disiplin Kerja. <http://www.e-jurnal.com//2013/09/indikator-disiplin-kerja.html?m=1> 18 Maret 2018 (06:30)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Choizes. 2018. Pengertian Skala Likert dan Contoh Cara Hitung Kuesionerny. <https://www.diedit.com/skala-likert/>. 20 Maret 2018 (20:37)
- Duwi, 2011. Analisis Regresi Linier Sederhana. <http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-linier-sederhana.html?m=1> 03 April 2018 (20:15)
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke-5. ALFABETA cv. Bandung.
- Utami, F.M. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian*. Fakultas Ekonomu dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

Hudi Suyanto

*Kedisiplinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi
Kinerja Karyawan Pada Usaha Pariwisata Dynasti Water Word GKB Gresik...*