

## PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YUTA HOTEL MANADO

### *THE EFFECT OF COMPENSATION AND DISCIPLINE OF WORK ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN YUTA HOTEL MANADO*

Oleh :

**Tanod Nanda Aromega<sup>1</sup>**

**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**

**Victor P.K. Lengkong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-Mail :

<sup>1</sup>[nandatanod@gmail.com](mailto:nandatanod@gmail.com)

<sup>2</sup>[christofelkojo@gmail.com](mailto:christofelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[victorp.klengkong@unsrat.ac.id](mailto:victorp.klengkong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Manajemen sumber daya manusia di dalam suatu industri perhotelan memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi seluruh aktifitas hotel. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia, maka setiap hotel pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 32 orang dan semua populasi digunakan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan Yuta Hotel Manado. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Yuta Hotel Manado sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi Yuta Hotel Manado dan dapat digunakan untuk merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan dalam jangka panjang.

**Kata Kunci :** *kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Human resource management in the hospitality industry has a very important role. Human resources are factors that determine, move and divert all hotel activities. Thinking about the human resource factor, each hotel must support the improvement of employees to be qualified and productive to run the company. This study discusses the compensation and work discipline of Yuta Hotel Manado employees. The research method used in this study is quantitative. The study population proved 32 people and all populations were used as respondents. Data collection is done by collecting questionnaires for Yuta Hotel Manado employees. Data analysis used statistical techniques such as validity and reliability tests for questionnaires, multiple linear regression with F-test and t-test for proof of hypothesis. The results of the study show the compensation and coordination of work on employee performance. Furthermore, positive work discipline on employee performance; Yuta Hotel Manado. Yuta Hotel Manado agrees to consider compensation and work discipline attended by employees, in order to support Yuta Hotel Manado well and can be used to formulate the company's long-term development model and strategic policy.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat pada saat ini juga berpengaruh terhadap meningkatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan yang akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat. Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi atau penginapan. Industri perhotelan mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga menimbulkan banyak persaingan dalam industri tersebut. Persaingan menjadi semakin ketat dengan munculnya berbagai jenis industri perhotelan yang bervariasi.

Manajemen sumber daya manusia di dalam suatu industri perhotelan memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi seluruh aktifitas hotel. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia, maka setiap hotel pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan tersebut.

Yuta Hotel Manado merupakan usaha pelayanan jasa akomodasi yang berlokasi strategis di kota Manado lebih tepatnya berada di jln. St. Joseph no.2 Kecamatan Malalayang. Yuta Hotel sendiri mulai beroperasi pada tanggal 14 maret tahun 1991. Visi dari Yuta Hotel ialah, menyiapkan jasa akomodasi bertaraf internasional, baik dalam pelayanan maupun fasilitas. Sedangkan misi dari Yuta Hotel ialah, menjadikan perusahaan yang terus belajar dan berkembang untuk mencapai pelayanan yang dapat memberi kepuasan kepada para pelanggan. Dari visi dan misi dari Yuta Hotel terlihat jelas bahwa kata pelayanan merupakan salah satu kata kunci dari visi dan misi perusahaan. Karena pelayanan yang baik bersumber dari SDM yang berada di perusahaan yang baik pula.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa 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. Namun pada kenyataannya, perusahaan tidak terlalu menaruh perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Padahal sumber daya manusia sangat berpengaruh besar dalam setiap perubahan terhadap keberhasilan dari suatu perusahaan. Karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, dan kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2004: 3) memberikan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan anggota atau kelompok. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan sangat menentukan.

### Kompensasi

Hasibuan (2003: 118) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Jadi kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### Disiplin Kerja

Sutrisno (2009: 94) disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

### Kinerja Pegawai

Bangun, (2012:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Kinerja merupakan variable tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negative maupun positif.

### Penelitian Terdahulu

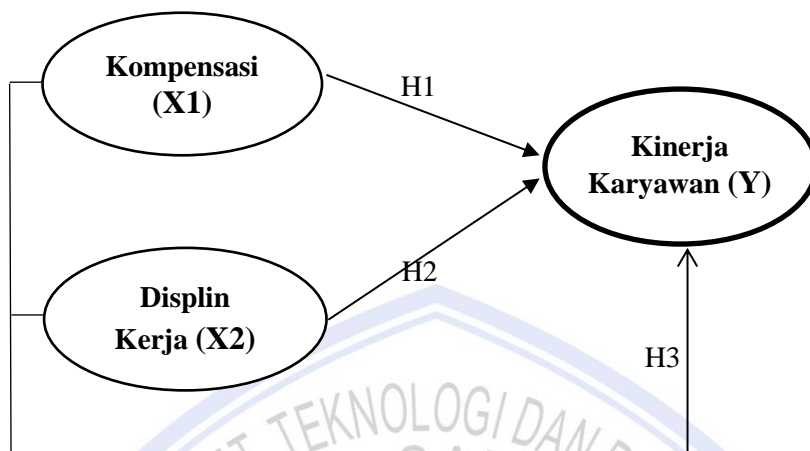
Labudo (2013), Keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. PT. Sinar Galesong Pratama yang merupakan perusahaan besar, berupaya untuk mendapatkan karyawan seperti yang dimaksud dengan menerapkan disiplin kerja dan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan aturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral, yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sampel yang diambil berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.

Dangnga (2014), Fokus kajian dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan front liner pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar, sedangkan sampel adalah karyawan front liner pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan dua variabel dengan bentuk umum adalah  $y = P_b + P_i X_i + f_a x_z$  Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan gaji, maka akan menambah tingkat kinerja karyawan sebesar 0,595 %. Peningkatan pemberian gaji, akan dibarengi dengan meningkatnya pula kinerja karyawan front liner pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar. Meskipun berpengaruh positif tidak signifikan, terlihat dari hasil uji t dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,048 < 2,145$ ). Dalam hal ini menjelaskan bahwa program gaji yang diterapkan dalam perusahaan sangat baik. Berbeda dengan gaji, secara parsial insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan front liner pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan insentif maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar -0,524 %. Hasil lain dari penelitian yaitu menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dari uji t, dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-1,117 < 2,145$ ).

Wairooy (2017), Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Berdasarkan metode sampel random, total sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 49 eksemplar dan yang dapat kembali dan diolah sebanyak 49 eksemplar. Metode

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Data olahan, 2018*

### Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- H3 : Diduga Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari jenisnya diklasifikasikan ke dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011: 8).

Jika ditinjau dari tingkat penjelasan, penelitian ini bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam jenis penelitian Asosiatif, penelitian ini termasuk dalam hubungan kausal. Sugiono (2011: 56) menjelaskan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variabel independen dan variabel dependen.

#### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yuta Hotel Manado dengan jumlah 32 orang. Sampel yang diambil sebanyak 32 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

#### Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari pegawai yang bekerja di Yuta Hotel Manado, berdasarkan kuesioner mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari kantor Yuta Hotel Manado.

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada

responden, baik pada para pegawai tingkat staf, pimpinan bagian atau unnt maupun pada pimpinan Yuta Hotel Manado.

## Metode Analisis

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel atau tingkat signifikansi <0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil dari pernyataan pada kuesioner jika digunakan berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji-F.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh secara simultan dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

#### b. Uji-t.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Question Item	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
<b>Kompensasi</b>	X1.1	0,785	0,000	Valid	0,867	Reliabel
	X1.2	0,737	0,000	Valid		
	X1.3	0,931	0,000	Valid		
	X1.4	0,835	0,000	Valid		
	X1.5	0,629	0,000	Valid		
	X1.6	0,701	0,000	Valid		
<b>Disiplin Kerja</b>	X2.1	0,513	0,003	Valid	0,807	Reliabel
	X2.2	0,836	0,000	Valid		
	X2.3	0,638	0,000	Valid		
	X2.4	0,769	0,000	Valid		
	X2.5	0,796	0,000	Valid		
	X2.6	0,767	0,000	Valid		
<b>Kinerja Karyawan</b>	Y.1	0,804	0,000	Valid	0,792	Reliabel
	Y.2	0,807	0,000	Valid		
	Y.3	0,618	0,000	Valid		
	Y.4	0,624	0,000	Valid		
	Y.5	0,734	0,000	Valid		

Y.6	0,749	0,000	Valid
Y.7	0,483	0,005	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 3 variabel dengan variabel kompensasi yang memiliki 6 *question item*, disiplin kerja yang memiliki 6 *question item* dan kinerja karyawan yang memiliki 7 *question item*, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai *cornbach alpha* yang lebih dari 0.700.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

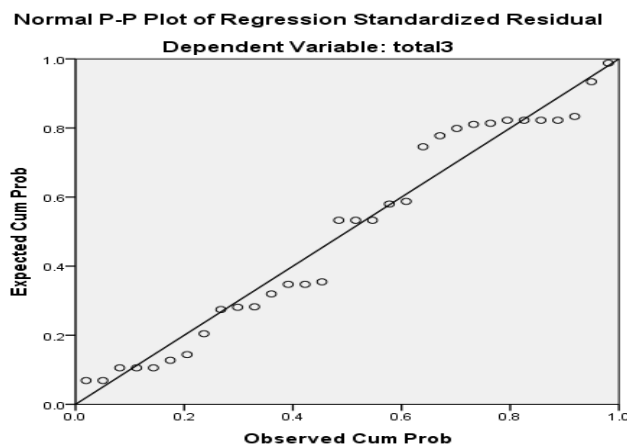
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	.917	.324		2.832	.008	
	total1	-.115	.090	-.188	-1.278	.211	.442
	total2	.860	.129	.982	6.683	.000	.442

a. Dependent Variable: total3

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 2,262 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

#### Uji Normalitas

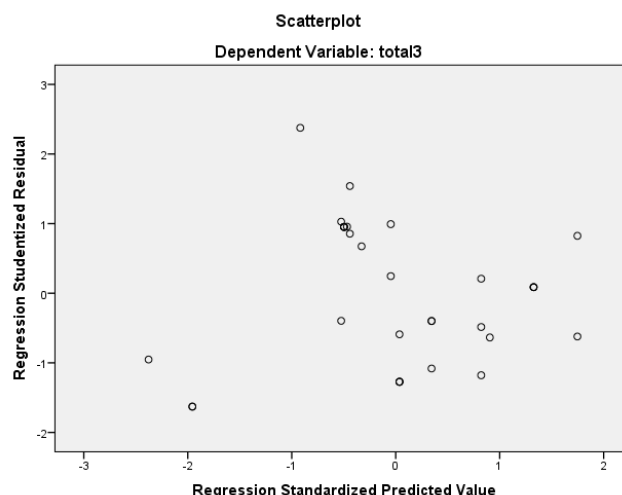


Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas**  
*Sumber: data primer diolah tahun, 2018*

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.917	.324	2.832	.008		
	total1	-.115	.090	-1.278	.211	.442	2.262
	total2	.860	.129	6.683	.000	.442	2.262

a. Dependent Variable: total3

*Sumber: data primer diolah tahun, 2018*

Persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y' = 0.917 + (0.115X1) + 0,860X2$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 0.917. Artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kepuasan Kerja akan bernilai 0.917.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 4. Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.639	2	1.320	37.930	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.009	30	.035		
	Total	3.648	32			

a. Dependent Variable: total3

b. Predictors: (Constant), total2, total1

*Sumber: data primer diolah , 2018*

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 37.930 > F-tabel sebesar 4.17 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%).

Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.917	.324		2.832	.008		
	total1	-.115	.090	-.188	-1.278	.211	.442	2.262
	total2	.860	.129	.982	6.683	.000	.442	2.262

a. Dependent Variable: total3

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar  $n - k$  ( $32 - 2 = 30$ ) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.697.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) secara simultan dengan kinerja karyawan masuk dalam kriteria "sangat kuat". Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen/bebas (kompensasi dan disiplin kerja) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado, yaitu kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga tujuan penelitian terpenuhi yaitu untuk mengetahui pengaruh secara bersama kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tindow (2014) yang menemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti, dalam hal ini adalah kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lakoy (2013) yang menemukan bahwa kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti, dalam hal ini adalah kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Idris (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado.
2. Kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado.
3. Disiplin Kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado.

### Saran

1. Mengingat bahwa hasil penelitian, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti Yuta Hotel Manado harus lebih memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi Yuta Hotel Manado. Perusahaan sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam tentang kompensasi dan disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan kedepannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan lebih khusus di bidang sumber daya manusia secara optimal.
2. Mengingat bahwa hasil penelitian, kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bukan berarti Yuta Hotel Manado tidak perlu memperhatikan faktor kompensasi karena mungkin kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung melainkan melalui kepuasan kerja karyawan yang akan memberi dampak pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Yuta Hotel Manado sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diterima karyawan untuk dapat merumuskan kebijakan atau program strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia perusahaan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terlebih khusus pada aspek kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Dangga, M. T. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Front Liner pada Hotel Imperial Arya Duta di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah PENA*. Vol. 6, No. 1. <http://eprints.unm.ac.id/2739/>. Diakses pada 29 November 2018.
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M S. P. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedua. Bumi Aksara, Jakarta.
- Labudo, Yusritha. 2013. Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 2013*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1372/1083> Hal. 55 – 62. Diakses pada 11 Oktober 2018.
- Lakoy, G. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Badan Penganggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 2013*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2805>. Hal.709 – 820. Diakses pada 11 Oktober 2018.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 8. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tindow, M.I. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA Vol 2, No 2 (2014)* <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4990> Hal.1594 - 1722. Diakses pada 29 November 2018.

- Idris, M. 2018. *The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 8, No. 3. [www.macrothink.org](http://www.macrothink.org) > Home > Vol 8, No 3 (2018). Diakses pada 29 November 2018.
- Wairooy, A. 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. [ojs.unm.ac.id/administrare/article/download/3442/1939](http://ojs.unm.ac.id/administrare/article/download/3442/1939). Diakses pada 29 November 2018.

