

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAUCH TERMINAL RESORT TULAMBEN

Ni Komang Ary Apriliana Dewi^{1*}, Ida Ayu Anggreni Suryaningsih², Ni Luh Komang Julyanti Paramita Sari³

^{1,2,3}Universitas Triatma Mulya

E-mail: ¹20201414135@triatmamulya.ac.id, ²anggreni.suryaningsih@triatmamulya.ac.id,

³julyanti.paramita@triatmamulya.ac.id

Abstract

This study was conducted with the aim to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance at Tauch Terminal Resort Tulamben. The type of research conducted is quantitative research by distributing questionnaires to employees at Tauch Terminal Resort Tulamben. The number of samples used in this study were 51 respondents, namely all employees at Tauch Terminal Resort Tulamben. The distribution of questionnaires or questionnaires using a 5-point Likert scale measurement. Tests carried out include reliability and validity tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. The analysis carried out through the Multiple Linear Regression test, the Determination coefficient test, and the Hypothesis Test consisting of the t test and the F test. The results of this study indicate that the work discipline coefficient value of 0.487 has a positive effect on employee performance, the compensation coefficient value of 0.661 has a positive effect on employee performance and 64.8% of the independent variables have an influence on the dependent variable. Thus, it is concluded that Work Discipline and Compensation partially and simultaneously affect employee performance at Tauch Terminal Resort Tulamben.

Keywords: *discipline, compensation, performance, tulamben*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor pariwisata dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya adalah Hotel. 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. Hotel juga dinyatakan sebagai salah satu bidang usaha yang termasuk dalam kategori *Hospitality Service Industry*, yaitu bidang usaha yang bertujuan menyediakan fasilitas penginapan atau kamar, pelayanan makanan dan minuman maupun sebagai tempat untuk menyelenggarakan sebuah acara tertentu bagi masyarakat.

Kesuksesan organisasi yang bersifat publik dalam tanggap tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, dimana dibutuhkan sebuah koordinasi yang digunakan dalam penyampaian tugas untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai kunci dalam peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, hotel sebagai bagian penting dari industri pariwisata, terutama bila dikaji dari

aspek ekonomi memerlukan sumber daya manusia dalam jumlah besar. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka dan mendayagunakan secara tepat, maka organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Agar hal tersebut dapat dicapai, maka hotel melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kualitas Sumber daya manusia. Salah satu bentuknya adalah melalui peningkatan kompetensi.

Keberhasilan operasional hotel bergantung terhadap peranan sumber daya manusia didalamnya. Agar suatu perusahaan mengalami kemajuan, maka sumber daya manusia yang ada pada hotel harus memiliki visi dan misi yang sama dalam bekerja, yaitu meningkatkan pendapatan hotel. Hal ini dapat terjadi apabila sumber daya yang dimiliki hotel mempunyai kinerja yang baik. Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai sumber daya manusia dalam suatu waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Shabrina & Chair, 2020). Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Kinerja karyawan yang baik tentu sangat dibutuhkan pada sebuah perusahaan khususnya hotel. Seperti pada Tauch Terminal Resort Tulamben Bali yang merupakan hotel terbesar kedua setelah Sidiharta di daerah Kecamatan Kubu Kabupaten Karangasem. Hotel ini merupakan salah satu dari sekian banyak hotel yang sampai sekarang masih konsisten dengan fasilitas-fasilitas yang dimiliki sebagai daya tarik wisatawan asing maupun lokal untuk mengunjungi tempat tersebut. Keunikan dari hotel ini dibandingkan dengan hotel lainnya yang ada di wilayah Kubu ini yaitu Tauch Terminal Resort Tulamben mendapat julukan sebagai “*Gold Area*” oleh masyarakat sekitar dikarenakan area hotel yang memanjang sepanjang pantai sehingga wisatawan yang menginap atau menggunakan fasilitas di hotel ini bisa menikmati indahnya sunrise di pagi hari serta indahnya pantulan cahaya matahari pagi seperti diamond. Selain itu hotel ini juga biasa disebut juga sebagai Terminal Selam di Desa Tulamben. Dengan nama atau julukan tersebut, tentu hotel ini memberikan fasilitas Diving yang lengkap untuk tamu yang menginap dengan kawasan pantai yang terkenal dengan keindahan bawah lautnya. Resort ini juga sangat populer di kalangan penyelam dikarenakan lokasinya yang paling strategis serta terkenal dengan spot menyelam yang menakjubkan.

Melalui beberapa keunikan atau kelebihan dari Tauch Terminal Resort Tulamben tentu hotel ini tidak terlepas dari berbagai permasalahan khususnya pada bagian kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal bersama salah satu Manajer dari hotel tersebut atas nama Ibu Gusti Agung Ayu Ratih Kusuma Dewi menyatakan penilaian kinerja dari karyawan hotel masih kurang memuaskan, hal ini dikarenakan beberapa karyawan kurang disiplin waktu seperti sering terlambat datang bekerja namun pulang cepat serta beberapa pegawai sering izin dikarenakan alasan tertentu. Sedangkan pada sebuah perusahaan atau hotel kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu aspek yang begitu mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data pada hasil observasi dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran di Tauch Terminal Resort Tulamben cukup tinggi. Bahkan dalam satu bulan jumlah ketidakhadiran ada yang mencapai 61. Jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Juni, kemudian bulan Januari. Sedangkan jumlah ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Maret. Sesuai dengan hasil rekapan peneliti, terdapat juga beberapa karyawan yang izin hingga 8 kali dalam satu bulannya. Menurut Darmawan (2019) tingkat ketidakhadiran dikatakan baik apabila rata-rata ketidakhadiran berkisar

antara 2%-3%. Namun, pada data di atas menunjukkan rata-rata ketidakhadiran karyawan sebesar 3,2%, artinya hal ini menunjukkan permasalahan pada tingkat kehadiran karyawan.

Menurut Ibu Agung Ratih selaku manajer di Tauch Terminal Resort Tulamben menyatakan bahwa setiap bulannya selalu ada karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja. Pada Tauch Terminal Resort Tulamben ditetapkan kebijakan kehadiran maksimal dalam satu bulannya yaitu 25 hari kerja. Apabila terdapat karyawan yang tidak hadir maka akan sanksi yang diberikan yaitu pemotongan *service fee*. Untuk potongan *service fee* tersebut tidak diambil oleh perusahaan melainkan dibagikan kepada karyawan yang hadir yang berada di dalam satu departement dengan rekannya yang tidak hadir tersebut. Apabila karyawan hadir tanpa keterangan maka *service fee* akan di potong *double*.

Mengacu pada data tersebut, disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan masih kurang dalam kehadiran ke hotel. Aryanti (2019), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Rendahnya kinerja pegawai mengindikasikan bahwa ada masalah yang harus dibenahi dengan kinerja pegawai. Selain dikarenakan kurangnya peningkatan pada kedisiplinan kerja, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga yakni kompensasi. Pada Tauch Terminal Resort Tulamben pemberian kompensasi dilakukan sudah disesuaikan dengan pekerjaan atau tingkatan tugas masing-masing. Di resort ini beberapa tunjangan-tunjangan telah diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok. Tunjangan tersebut meliputi uang makan, *service fee*, bonus wedding, serta yang unik adalah bonus baby yang secara khusus diberikan untuk karyawan yang mempunyai bayi atau anak serta paling umum adalah tunjangan hari raya. Dengan adanya pemberian gaji pokok beserta tunjangan lainnya diharap karyawan mampu berkomitmen serta sebagai motivator dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan demikian kompensasi dinyatakan dapat menjadi faktor atau bahkan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben.

Apabila diamati melalui jumlah kompensasi yang diperoleh karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben, dapat dinyatakan kompensasi yang diberikan beragam dan lumayan kompleks. Maka, seharusnya dengan kompensasi yang tinggi nantinya diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang baik pula. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang diadakan oleh Herlambang dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi atau insentif yang diberikan oleh pihak hotel maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja yang dimiliki karyawan. Akan tetapi, berdasarkan beberapa *review* pada pelayanan karyawan di Tauch Terminal Tulamben pada *online review* dari wisatawan di salah satu Tripadvisor, masih terdapat beberapa guest yang memberikan tanggapan bahwa pelayanan dari karyawan kurang baik dan bahkan kurang ramah.

Berdasarkan ulasan dari wisatawan yang menyatakan bahwa pelayanan dari Tauch Terminal Resort Tulamben masih kurang bagus. Hal ini dibuktikan melalui jumlah ulasan kategori “standar/rata-rata” sejumlah 36 ulasan atau dengan persentase 8%, kemudian ulasan dengan kategori “buruk” sejumlah 13 ulasan atau 3% dan ulasan dengan kategori “sangat buruk” sejumlah 7 ulasan yaitu sebesar 2%. Seperti yang disampaikan salah satu reviewer yaitu Anne Lise di bulan November 2016 menyatakan bahwa “As we waited for me to go to the toilet in the resection, it was very old and dirty, it looked like a

street in the toilet!”. Kemudian, ada juga wisatawan di bulan September 2023 mengungkapkan “*The place is okay for chilling but the staff is not friendly*”. Pernyataan tersebut tentu memperlihatkan bahwa kinerja karyawan masih terlihat kurang memuaskan atau bahkan mengecewakan bagi pengunjung yang datang karena beberapa karyawan masih kurang ramah dalam pelayanannya. Selain itu, tanggapan lainnya dari salah satu *reviewer* di bulan Juni 2015 menyatakan “*Indonesian food, European food but bad which is even worse*”. Kemudian, di bulan Januari 2023 menyatakan “*I must say that the service is totally destroy the resort, but they have a peaceful and quiet place with amazing sea view*”. Dari pernyataan tersebut, masih terlihat bahwa kinerja dari karyawan masih mengecewakan tamu atau pengunjung walaupun tamu menyukai pemandangan alam di hotel tersebut. Hal ini tentu menjadi suatu yang menarik bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut persoalan ini, yang mana kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah cukup tinggi dan diharapkan karyawan dapat memberikan pelayanan terbaik mereka, namun masih saja terdapat pernyataan dari tamu yang memperlihatkan kinerja karyawan kurang maksimal walaupun dari 408 *reviewer*, sebagian besar tetap memberikan penilaian yang bagus, baik terkait dengan pemandangan hotel, fasilitas hotel dan lainnya. Berdasarkan pemaparan beberapa permasalahan di atas, maka cukup relevan diadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh setiap variabel terhadap kinerja karyawan melalui penelitian yang akan diadakan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Tauch Terminal Resort Tulamben”.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Panjaitan (2020), Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin Tinggi prestasi diraihinya. Disiplin Merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Farhah et al., 2020).

Kompensasi

Menurut Sirait (2006) Merancang dan memelihara suatu organisasi sistem kompensasi perusahaan selalu merupakan suatu tanggung jawab kritis untuk para manajer MSDM. Dalam hubungannya dengan kesejahteraan hidup para Karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterimanya. Menurut Cahyani (2015) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan faktor penting untuk mempertahankan Karyawan, karena suka atau tidak. Uang adalah faktoe penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Sedangkan berdasarkan (Wijaya, 2015) mengemukakan kompensasi merupakan Semua pendapatan yang diterima Karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan. Kompensasi adalah pemberian imbalan dari perusahaan yang berbentuk secara langsung atau tidak langsung diterima oleh para Karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan (Panjaitan, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu tuntutan manajemen atas tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan kinerja kerja yang maksimal maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan dengan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan tersebut manajemen membutuhkan karyawan sebagai salah satu aset berharga yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan untuk maju dan berkembang. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hotel atau perusahaan yang baik. Berdasarkan Mangkunegara (2017) menjelaskan terdapat 2 jenis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Pada faktor kemampuan, secara psikologis karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Selanjutnya pada faktor motivasi, hal ini terbentuk melalui sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diadakan pada Tauch Terminal Resort Tulamben yang merupakan salah satu Hotel yang berada di Kecamatan Kubu Kabupaten Karangasem. Lokasi hotel ini tepatnya berada di Desa Tulamben, Kecamatan Kubu Kabupaten Karangasem. Hotel ini merupakan hotel terbesar kedua di Kecamatan Kubu yang dikenal dengan julukan “Gold Area” dikarenakan hotel berada di sepanjang pantai yang terkenal dengan fasilitas diving terlengkap serta memiliki keindahan bawah laut desa Tulamben yang menakjubkan. Signifikansi Lokasi Penelitian dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh simultan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben. Penelitian ini dilaksanakan selama lima bulan dari bulan Desember 2023 sampai dengan bulan April 2024. Penelitian tersebut mulai dari tahap observasi, dokumentasi, wawancara hingga penyusunan laporan penelitian dalam bentuk skripsi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini jawaban yang responden berikan terhadap setiap pernyataan di kusioner disiplin kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben. Sedangkan untuk data sekunder yang meliputi sejarah gambaran umum, struktur organisasi, visi dan misi serta kegiatan operasional pada Tauch Terminal Resort Tulamben. Instrumen penelitian menggunakan kuisiioner dengan pengukuran menggunakan skala likert 5 point. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben sebanyak 51 orang. Kemudian untuk sampel yang akan dipergunakan penentuannya menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data terdiri dari pengujian instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas. analisis berikutnya yaitu regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data kinerja karyawan Tauch Terminal Resort Tulamben Kubu Karangasem berdasarkan jenis kelamin setiap karyawan. Dilihat karakteristik responden pada kinerja karyawan Tauch Terminal Resort Tulamben Kubu Karangasem Berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 31 orang laki-laki dengan persentase 60,8% dan sebanyak 20 orang perempuan dengan persentase 39,2%. Pada karakteristik responden pada Kinerja karyawan Tauch Terminal Resort Tulamben Kubu Karangasem berdasarkan Usia yaitu sebanyak 1 orang berusia 18-20 Tahun dengan persentase 2,0%, sebanyak 10 orang berusia 21-30 Tahun dengan persentase 19,6%, sebanyak 18 orang berusia 31-40 Tahun dengan persentase 35,3%, sebanyak 18 orang berusia 41-50 Tahun dengan persentase 35,3% dan sebanyak 4 orang berusia 51-60 Tahun dengan persentase 7,8%. Berdasarkan karakteristik responden pada Kinerja karyawan Tauch Terminal Resort Tulamben Kubu Karangasem berdasarkan Masa Kerja yaitu sebanyak 23 orang bekerja 1-10 Tahun dengan persentase 45,1%, sebanyak 10 orang bekerja 11-20 Tahun dengan persentase 19,6%, sebanyak 17 orang berusia 21-30 Tahun dengan persentase 33,3%, dan sebanyak 1 orang bekerja 31-40 Tahun dengan persentase 2,0%. Adapun karakteristik responden berdasarkan Pendidikan, seperti terlihat pada Tabel 5. Kemudian pada karakteristik responden pada Kinerja karyawan Tauch Terminal Resort Tulamben Kubu Karangasem berdasarkan pendidikan yaitu sebanyak 11 orang dengan pendidikan SMP dengan persentase 21,6%, sebanyak 33 dengan pendidikan SMA/SMK dengan persentase 64,7%, sebanyak 5 orang dengan pendidikan Diploma dengan persentase 9,8%, dan sebanyak 2 orang dengan pendidikan S1 dengan persentase 3,9%.

Selanjutnya untuk pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besardari 0.60, maka seluruh item variabel dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data pada Responden karyawan di Tauch Terminal Resort Tulamben. Begitu pun untuk pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien r_{yx} seluruh item dikatakan valid karena nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha$ (α) 0,05 sehingga seluruh item soal variabel dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data responden karyawan di Tauch Terminal Resort Tulamben.

Pada pengujian asumsi klasik untuk uji normalitas diperoleh *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,908 dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) 0,382. Signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat diasumsikan bahwa data diambil dengan acak melalui populasi yang normal. Kemudian, pada uji multikolonieritas seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF dibawah 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan Hasil uji heteroskedastisitas yang nampak pada grafik *scatterplot*, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 5,653; nilai koefisien regresi disiplin kerja (β_1) sebesar 0,487; nilai koefisien kompensasi (β_2) sebesar 0,661; nilai koefisien *error* (ϵ) sebesar 0,352. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel yaitu 4,478 dan 4,609 > 1.67655 Nilai signifikansi (*sig*) 0,000, dan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,648 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

sebesar 64,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier. Berikutnya pada uji F, hasil perhitungan diperoleh nilai F-hitung sebesar 47,028 dengan probabilitas sebesar 0,00. Dimana $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan angka tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk menguji Disiplin kerja (X_1), dan kompensasi (X_2) adalah Persamaan regresi dapat dinyatakan signifikan yang berarti bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

A. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan yaitu hasil pengujian analisis regresi linear berganda yang memperoleh nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,487 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,487 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap. Selain itu, pengujian hipotesis pada uji T atau uji partial menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara partial atau individual disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yaitu Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin merupakan bentuk latihan bagi karyawan ketika menjalankan segala kebijakan perusahaan atau hotel tempat mereka bekerja. Menurut Fitriani & Muhyadi (2018) menyatakan Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang tinggi dengan bekerja lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja. Kedisiplinan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai kinerja tinggi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan (Ariani & Widodo, 2020).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terkait yang telah dilakukan peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitriani & Muhyadi (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ariani & Widodo (2020) juga menyatakan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan yaitu hasil pengujian analisis regresi linear berganda yang memperoleh nilai koefisien kompensasi sebesar 0,661 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kompensasi satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,661 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap. Selain itu, pengujian hipotesis pada uji T atau uji partial menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara partial atau individual kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben diterima.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Sedangkan Wibowo, (2014:289) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Secara teoretik hasil penelitian ini mendukung pendapat (Widodo, 2015:153) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Mangkunegara (2017:89) menjelaskan insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan suatu hotel maupun perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terkait yang telah dilakukan peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ariani & Widodo (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Febrian (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Efrem (2022) juga menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tauch Terminal Resort Tulamben

Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersamaan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tauch Terminal Resort Tulamben. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian Koefisien Determinasi yang digunakan dalam mengukur sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, maka diperoleh skor dari Adjusted R sebesar 0,648 yang artinya bahwa sebesar 64,8% variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya. Sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linear. Selain itu, pada uji F atau uji simultan juga mendapat skor probabilitas senilai 0,000 yang artinya angka tersebut berada dibawah 0,05 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam menguji disiplin kerja dan kompensasi adalah persamaan regresi yang dapat dinyatakan signifikan yang berarti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Disiplin kerja dan Kompensasi adalah dua hal yang sama penting dalam peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah hotel. Disiplin kerja dan kompensasi

merupakan dua faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel. Disiplin kerja memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga operasional hotel berjalan lancar dan efisien. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, tepat waktu, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada tamu, yang pada gilirannya meningkatkan reputasi hotel. Sementara itu, kompensasi yang adil dan kompetitif memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan loyal terhadap perusahaan. Dengan memberikan gaji yang sesuai, bonus, dan insentif lainnya, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Kombinasi dari disiplin kerja yang ketat dan kompensasi yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang sangat penting untuk mencapai kepuasan pelanggan dan kesuksesan bisnis hotel secara keseluruhan.

Terdapat beberapa peneliti sebelumnya yang juga mendukung hasil penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Abadi dkk. (2023) menyatakan bahwa Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga, Wairooy (2017) menyatakan yang sama bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yulandri & Onsardi (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel pada Tauch Terminal Resort Tulamben menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran yang signifikan dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan mengikuti prosedur dan standar operasional, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan untuk beberapa pihak, diantaranya kepada karyawan perusahaan agar dapat lebih tepat waktu lagi untuk hadir di tempat bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mengatur jadwal harian serta mengalokasikan waktu yang cukup untuk persiapan sebelum berangkat kerja sehingga tidak terburu-buru dan dapat tiba tepat waktu. Pihak Manajemen hotel perlu mengimplementasikan program pelatihan yang terus-menerus dan pengawasan yang efektif untuk memastikan karyawan memahami dan mematuhi standar operasional serta prosedur kerja. Hal ini akan membantu meningkatkan disiplin kerja di antara karyawan. Manajemen harus secara berkala mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan adil. Ini termasuk gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mengikutsertakan berbagai tipe hotel, seperti hotel bintang lima, hotel butik, dan hotel budget, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai segmen industri perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I. M. S. J., Kalpikawati, I. A., & Rastitiati, N. K. J. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 150-155.
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 53-66.
- Aryanti, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus (Doctoral dissertation, IAIN Kudus).
- Cahyani, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Indokemika Jayatama) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Darmawan, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Universitas Negeri Malang*, Vol.11, No. 1, Hal: 1-9.
- Efrem, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing (Doctoral dissertation KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1.
- Fitriani, R., & Muhyadi, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 7(3), 273-281.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 216- 231.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panjaitan, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Shabrina, N., & Chair, I. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Imelda Hotel-Waterpark-Convention Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 117.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- 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*, 4(1).

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2): 37-45.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203- 213.