

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Waterboom Tiara Park Jepara

4.1.1 Sejarah Waterboom Tiara Park Jepara

Usaha ini diawali dari keprihatinan pemilik TB. Mita Jaya tentang kurangnya wahana air yang ada di daerah Jepara, yang pada akhirnya di tahun 2010 dibuatlah wahana air dengan nama Waterboom Tiara Park yang terletak di Desa Purwogondo, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara, tepatnya di di Jalan Kenari Purwogondo, kurang lebih 1 Km dari jalan raya Jepara Kudus. Seperti objek wisata air modern di kota-kota besar, wahana yang disajikan oleh pengelola Tiara Park ini cukup komplit, ibaratnya datang di situ, satu tempat saja bisa menikmati berbagai wahana sepuasnya. Saat ini Waterboom Tiara Park sudah memiliki 54 karyawan untuk membantu menjalankan bisnisnya yang karyawan di dapat dari warga sekitar desa Purwogondo dan sekitarnya.

4.1.2 Fasilitas Waterboom Tiara Park Jepara

Waterboom Tiara Park ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang memadai layaknya di kawasan wisata terkemuka negeri ini. Tak heran jika objek Waterboom Tiara Park ini menjadi kebanggaan masyarakat Jepara/ dinobatkan sebagai objek wisata regional dengan sarana wisata berstandar nasional. Hal ini karena Waterboom Tiara Park menyajikan beberapa wahana rekreasi yang menarik dan sengaja disajikan untuk memanjakan pengunjung. Adapun fasilitas Waterboom Tiara Park antara lain Spray Ground atau Water

Playground yang merupakan wahana khusus permainan air bagi anak-anak. Sarana ini dilengkapi berbagai alat luncur dalam bentuk jalan maupun terowongan. Sarana ini sangat digemari anak-anak dan selalu ramai oleh canda dan tawa mereka. Water Slide yang merupakan sarana rekreasi air penuh tantangan. Pengunjung bisa berseluncur dari atas menara yang tinggi melalui sarana luncuran yang berkelak-kelok dan bisa memacu adrenalin. Pengunjung akan merasakan sensasi seperti menaiki roller coaster. Yang tidak kalah menariknya adalah Kolam Arus atau Lazy Rivers, Wahana Air ini diperuntukkan bagi pengunjung yang ingin menikmati arus air layaknya di sungai yang berada di pegunungan. Kolam arus ini lokasinya mengitari arena Tiara Park. Untuk lebih menikmati suasana alami tersebut pengelola menyediakan pelampung bagi para pengunjung yang menikmatinya.

Di Waterboom Tiara Park ini Untuk tiket masuk, pengunjung diberikan dua pilihan, yaitu paket hemat dan paket komplit. Untuk paket hemat, tiket resmi di bandrol Rp20.000,00, setiap kali masuk dan dapat menikmati wahana wisata air. Jika ingin yang lebih komplit, disediakan juga tiket seharga Rp50.000,00 yang dapat menikmati semua permainan yang ada di Tiara Park ini termasuk Flying Fox, ATV, dan Bioskop 3 Dimensi yang mendebarkan sekaligus mengasyikkan. Namun, demikian tiket tersebut pada waktu-waktu tertentu bisa didapatkan dengan harga yang lebih hemat lagi karena pengelola menyediakan diskon. Bagi yang datang dengan rombongan, misalnya rekreasi wisata sekolah atau instansi swasta maupun pemerintah, pengelola akan memberikan harga tiket khusus.

4.1.3 Pengembangan Waterboom Tiara Park Jepara

Rencana TB. Mita Jaya untuk memajukan Tiara Park dengan cara mengadakan even dan menambah wahana, diantaranya yaitu:

1. Wave House, adalah wahana untuk pengunjung yang ingin belajar maupun bagi yang mau coba-coba berselancar bisa menggunakan Wave House
2. Cute House, adalah Ruangan berisi binatang imut diantaranya aneka jenis kucing, kelinci, marmut, landak mini, hamster, dll, untuk sarana pembelajaran anak-anak PAUD dan TK juga untuk foto selfie.
3. Reptil Cave, adalah wahana berbentuk Goa buatan berisi aneka jenis kura-kura, kadal, bunglon, iguana, biawak, ular dalam akuarium, untuk sarana pembelajaran anak-anak SD, SMP, dan SMA juga untuk foto selfie. juga memperkuat tema Tiara park yang bertema Reptil.
4. Perut Buaya, adalah wahana rumah hantu bertema perut buaya, pengunjung seolah-olah diajak masuk kedalam mulut buaya dan kemudian ke dalam perut buaya yang didalamnya sangat gelap serta terdapat hantu orang-orang korban dimakan buaya.
5. Nonton Bareng, bagi yang pecinta sepak bola Tiara Park berencana mengadakan acara nonton bareng El Classico, Piala Eropa, Liga Champion, AFF Cup, Indonesia Super League, Piala Dunia, di Tiara Park Waterboom
6. Bioskop Gotri. Membeli/menyewa gedung bekas bioskop yang berada di Desa bakalan, untuk di fungsikan kembali sebagai Bioskop yang memutar film box office Indonesia dan Hollywood.

7. Futsal Stadium, wahana Futsal Stadium adalah lapangan futsal bagi yang gemar berolah raga khususnya Futsal, lapangan futsal ini dibuka setiap pagi hingga malam hari.
8. Agrobisnis, wahana untuk pengunjung yang ingin memetik buah langsung dari pohonnya.
9. Roller coaster, wahana untuk memacu keberanian ini berkeliling dari daerah Mini Zoo, di atas tempat parkir Tiara Park hingga mengelilingi di atas kolam renang tiara park.

4.2 Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuannya untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Deskriptif demografi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentasi jenis kelamin dan pendidikan terakhir karyawan Waterboom Tiara Park Jepara. Berikut adalah rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan.

Tabel 4.1
Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	15	27.8%
	b. Perempuan	39	72.2%
Jumlah		54	100%
2.	Pendidikan Terakhir:		
	a. SLTA	41	75.9%
	b. Diploma	5	9.2%
	c. Sarjana	8	14.8%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Data di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini yaitu karyawan Waterboom Tiara Park Jepara. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 39 orang atau 72.2% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 27.8%. Latar belakang pendidikan karyawan didominasi yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 75.9% kemudian D3 sebanyak 5 orang atau sebesar 9.2%, S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 14.8%.

4.3 Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, disamping data karakteristik responden juga diperoleh data mengenai distribusi jawaban responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.3.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Persepsi Keadilan Kompensasi (X_1)

Indikator-indikator dari variabel persepsi keadilan kompensasi (X_1) terbagi atas lima indikator, yaitu 1) kesesuaian kompensasi dengan keterampilan yang dimiliki, 2) kesesuaian kompensasi dengan pengalaman kerja, 3) kesesuaian kompensasi dengan hasil usaha yang dilakukan, 4) kesesuaian kompensasi dengan tingkat pendidikan, dan 5) kesesuaian kompensasi dengan jabatan yang diemban. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Variabel X₁

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X11	26	48.1	14	25.9	13	24.1	1	1.9	0	0	227
X12	21	38.9	31	57.4	2	3.7	0	0	0	0	235
X13	21	38.9	19	35.2	13	24.1	1	1.9	0	0	222
X14	25	46.3	16	29.6	13	24.1	0	0	0	0	228
X15	25	46.3	23	42.6	6	11.1	0	0	0	0	235
Jumlah											1147
Rata-rata											21.24

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai keterampilan yang saya miliki.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel persepsi keadilan kompensasi untuk item pernyataan 1 (X11) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 48.1% sebanyak 26 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.

2. Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel persepsi keadilan kompensasi untuk item pernyataan 2 (X12) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 38.9% sebanyak 21 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang mereka miliki.

3. Saya merasa kompensasi yang saya terima sebanding dengan hasil usaha yang telah saya lakukan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel persepsi keadilan kompensasi untuk item pernyataan 3 (X13) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 38.9% sebanyak 21 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sebanding dengan hasil usaha yang telah mereka lakukan.

4. Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel persepsi keadilan kompensasi untuk item pernyataan 4 (X14) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 46.3% sebanyak 25 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan mereka.

5. Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan status jabatan saya dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel persepsi keadilan kompensasi untuk item pernyataan 5 (X15) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 46.3% sebanyak 25 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan status jabatan mereka.

4.3.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X_2)

Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja (X_2) terbagi atas lima indikator, yaitu 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Supervisi, 3) Rekan kerja, 4) Promosi, dan 5) Imbalan finansial. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel X₂

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X21	22	40.7	16	29.6	10	18.5	6	11.1	0	0	216
X22	26	48.1	16	29.6	11	20.4	1	1.9	0	0	229
X23	25	46.3	17	31.5	12	22.2	0	0	0	0	229
X24	31	57.4	9	16.7	14	25.9	0	0	0	0	223
X25	22	40.7	18	33.3	10	18.5	4	7.4	0	0	220
Jumlah											1117
Rata-rata											20.87

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saat ini saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 1 (X21) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 40.7% sebanyak 22 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa karyawan puas bekerja di Waterboom Tiara Park Jepara yang ditandai dengan perasaan nyaman karyawan.

2. Supervisi yang telah dilakukan menghargai usaha saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 2 (X22) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 48.1% sebanyak 26 responden. Artinya, responden sangat setuju dengan supervisi yang dilakukan karena bersifat menghargai usaha karyawan.

3. Rekan kerja saya mudah diajak bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 3 (X23) di atas menunjukkan bahwa responden

terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 46.3% sebanyak 25 responden. Artinya, karyawan puas dengan rekan kerjanya yang bisa diajak bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Kebijakan promosi yang dijalankan cukup adil bagi saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 4 (X24) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 57.4% sebanyak 31 responden. Artinya, responden sangat setuju dengan kebijakan promosi yang ditetapkan perusahaan yang diberlakukan secara adil.

5. Gaji saat ini sudah sesuai dengan harapan saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 5 (X25) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 40.7% sebanyak 22 responden. Artinya, responden puas dengan gaji yang diterimanya karena sudah sesuai dengan harapan karyawan.

4.3.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja (Y)

Indikator-indikator dari variabel kedisiplinan kerja (Y) terbagi atas lima indikator, yaitu 1) Ketepatan waktu, 2) Pemanfaatan sarana, 3) Tanggungjawab kerja, 4) Ketaatan, dan 5) Berani mendapat sanksi bila melanggar. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Y

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	19	35.2	23	42.6	10	18.5	2	3.7	0	0	221
Y2	21	38.9	27	50.0	6	11.1	0	0	0	0	231
Y3	22	40.7	19	35.2	13	24.1	0	0	0	0	225
Y4	23	42.6	16	29.6	14	25.9	1	1.9	0	0	223
Y5	18	33.3	21	38.9	10	18.5	5	9.3	0	0	214
Jumlah											1114
Rata-rata											16.75

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kantor.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kedisiplinan kerja untuk item pernyataan 1 (Y1) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 42.6% sebanyak 23 responden. Artinya, responden memiliki kedisiplinan yang baik karena dapat datang tepat waktu.

2. Saya merawat peralatan kantor yang saya gunakan dengan baik.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kedisiplinan kerja untuk item pernyataan 2 (Y2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 50.0% sebanyak 27 responden. Artinya, kedisiplinan karyawan terkait sarana penunjang pekerjaan adalah baik dimana karyawan mau merawat peralatan kantor yang digunakan dengan baik.

3. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah saya lakukan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kedisiplinan kerja untuk item pernyataan 3 (Y3) di atas menunjukkan bahwa responden

terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 40.7% sebanyak 22 responden. Artinya, karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

4. Saya taat terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kedisiplinan kerja untuk item pernyataan 4 (Y4) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 42.6% sebanyak 23 responden. Artinya, karyawan memiliki kepatuhan yang baik terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Saya bersedia diberi sanksi jika ada kesalahan terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kedisiplinan kerja untuk item pernyataan 5 (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 38.9% sebanyak 21 responden. Artinya, karyawan siap sedia mendapatkan sanksi atas kesalahan yang telah dilakukannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.4 Pengujian Regresi Berganda

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.4
Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
X ₁	54	16.74	2.889
X ₂	54	21.24	3.203
Y	54	20.87	3.890

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel persepsi keadilan kompensasi (X₁) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 16.74 dan standar deviasi sebesar 2.889. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel persepsi keadilan kompensasi diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kepuasan kerja (X₂) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 21.24 dan standar deviasi sebesar 3.203. Nilai standar deviasi didapatkan lebih lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kepuasan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kedisiplinan kerja (Y) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 20.87 dan standar deviasi sebesar 3.890. Nilai standar deviasi didapatkan lebih lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kedisiplinan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

4.4.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji moment *product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *corrected item-total correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 54 maka besarnya $df = 54 - 2 = 52$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.268. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1_1	0.736	0.268	Valid
X1_2	0.766	0.268	Valid
X1_3	0.853	0.268	Valid
X1_4	0.730	0.268	Valid
X1_5	0.705	0.268	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen persepsi keadilan kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0.780	0.268	Valid
X2_2	0.824	0.268	Valid
X2_3	0.788	0.268	Valid
X2_4	0.706	0.268	Valid
X2_5	0.837	0.268	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kepuasan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y1	0.871	0.268	Valid
Y2	0.760	0.268	Valid
Y3	0.844	0.268	Valid
Y4	0.892	0.268	Valid
Y5	0.892	0.268	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kedisiplinan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden

yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0.60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Persepsi Keadilan Kompensasi (X ₁)	0.896	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.915	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (Y)	0.943	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian, nilainya lebih dari 0,60, yaitu 0.896 untuk variabel persepsi keadilan kompensasi, 0.915 untuk variabel kepuasan kerja dan 0.943 untuk variabel kedisiplinan kerja, yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen pada masing-masing variabel penelitian memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier harus terpenuhi beberapa pengujian prasyarat analisis atau asumsi klasik, antara lain asumsi normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji

normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Adapun kriteria penilaiannya adalah jika nilai *Asymp Sig* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* lebih dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut adalah hasil pengolahan uji normalitas dengan menggunakan SPSS 21,

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Asym.Sig	Kesimpulan
Persepsi Keadilan Kompensasi (X_1)	0.002	Data Normal
Kepuasan Kerja (X_2)	0.000	Data Normal
Kedisiplinan Kerja (Y)	0.000	Data Normal

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji *kolmogorov smirnov* memiliki nilai statistik lebih kecil dari 0,05, yaitu 0.002 untuk variabel persepsi keadilan kompensasi, 0.000 untuk variabel kepuasan kerja dan 0.000 untuk variabel kedisiplinan kerja. Maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Apabila pola regresinya linier maka analisis model linier dapat dilakukan. Uji Linieritas penelitian ini menggunakan metode uji F pada taraf signifikansi 5% pada kedua variabel tersebut. Jika nilai Signifikansi F_{hitung} lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linier.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Model	Sum of Squares	F	Sig.	Kesimpulan
Regression	385.273	172.065	0.000	Data Linier
Residual	57.098			
Total	442.370			

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji F memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0.000, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara linier.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kriteria penilaian kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*variance inflation factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF tersebut kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Persepsi Keadilan Kompensasi (X1)	0.214	4.680	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0.214	4.680	

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, yaitu 4.680 untuk masing-masing variabel persepsi keadilan kompensasi dan variabel kepuasan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak Terjadi Multikolinieritas.

4. Uji Homosedastisitas

Uji Homosedastisitas dalam penelitian ini dengan spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05, maka pada model regresi terjadi masalah Homosedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Homosedastisitas

Variabel Penelitian	Sig	Kesimpulan
Persepsi Keadilan Kompensasi (X_1)	0.000	Terjadi Homosedastisitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0.000	
Kedisiplinan Kerja (Y)	0.000	

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel adalah sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05, yang artinya terjadi Homosedastisitas.

4.4.4 Pengujian Regresi Berganda

Pengujian hipotesis penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara ketiga variabel dependen terhadap variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan, digunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Perhitungan analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.13
Perhitungan Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.095	0.988		0.096	0.924
X ₁	0.481	0.098	0.533	4.897	0.000
X ₂	0.318	0.081	0.428	3.929	0.000

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai a sebesar 0.095, b_1 sebesar 0.481, b_2 sebesar 0.318. Melihat hasil tersebut maka dapat disusun persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 0.095 + 0.481 X_1 + 0.318 X_2 + e$$

Keterangan:

- \hat{Y} = nilai kedisiplinan kerja yang diteliti
 X_1 = nilai persepsi keadilan kompensasi yang diteliti
 X_2 = nilai kepuasan kerja yang diteliti
 α = Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0.095. Artinya, jika variabel kedisiplinan kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau persepsi keadilan kompensasi (X_1) dan nilai kepuasan kerja (X_2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kedisiplinan kerja akan bernilai 0.095.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (persepsi keadilan kompensasi) bernilai positif, yaitu 0.481, menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi keadilan kompensasi (X_1) terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap penambahan persepsi

keadilan kompensasi (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebesar 0.481.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (kepuasan kerja) bernilai positif, yaitu 0.318, menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap penambahan kepuasan kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebesar 0.318.

4.4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel independen persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- 2) Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Tabel. 4. 14
Perhitungan Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.095	0.988		0.096	0.924
X ₁	0.481	0.098	0.533	4.897	0.000
X ₂	0.318	0.081	0.428	3.929	0.000

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Berdasarkan hasil uji parsial dalam tabel di atas, pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan diuji sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Diduga persepsi keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.” Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil estimasi variabel persepsi keadilan kompensasi diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.481 dengan nilai $t_{hitung} = 4.897$ dengan probabilitas sebesar 0.000. Nilai t_{tabel} dengan nilai $df: n-k-1 = 54-2-1 = 51$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.05 dengan uji satu arah didapatkan nilai sebesar 1.67528.

Berdasarkan hasil penghitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai $t_{hitung} = 4.897$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.67528), dengan taraf signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi keadilan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan, “Diduga persepsi

keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara,” dapat **diterima**.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.” Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil estimasi variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.318 dengan nilai $t_{hitung} = 3.929$ dengan probabilitas sebesar 0.000. Nilai $t_{hitung} = 3.929$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.67528), dengan taraf signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan, “Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara,” dapat **diterima**.

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian atau ketepatan model regresi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian model yang digunakan atau untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel dependen terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0.05 maka model regresi yang digunakan memiliki pengaruh secara simultan.

Tabel. 4.15
Uji Kesesuaian Model (Uji Statistik F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.273	2	192.636	172.065	0.000
	Residual	57.098	51	1.120		
	Total	442.370	53			

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Besarnya nilai F_{tabel} dengan df penyebut sebesar 51 dan df pembilang sebesar 2 didapatkan nilai sebesar 3.18. Berdasarkan tabel di atas, pengaruh simultan variabel persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 172.065 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} (3.18) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kedisiplinan kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sebaliknya semakin besar koefisien determinasi mendekati angka satu, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel. 4.16
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.933 ^a	0.871	0.866	1.058

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2017.

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.866. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 86.6% sedangkan sisanya ($100\% - 86.6\% = 15.4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan demikian diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Waterboom Tiara Park Jepara

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0.481 dan nilai t_{hitung} yang positif dan lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini berarti bahwa

persepsi keadilan kompensasi mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara. Sedangkan nilai t_{hitung} bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi rasa keadilan terhadap kompensasi yang diterima akan menaikkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.

Hal tersebut terjadi bisa dikarenakan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Siagian (2012:178) mengatakan bahwa setiap orang memasuki suatu organisasi sebagai tempat mengadu nasib pada mulanya bersifat ego sentries, artinya setiap orang mempunyai persepsi tertentu tentang dirinya sendiri yang tercermin dari berbagai hal seperti: filsafat hidupnya, latar belakang sosialnya, latar belakang pendidikannya, usianya, pengalamannya dan mungkin juga jumlah tanggungannya, nilai-nilai yang dianutnya. Apabila seseorang datang dari keluarga berada, mempunyai status sosial tinggi dan memperoleh pendidikan tinggi serta memiliki pengetahuan yang mudah dijual, maka pekerjaan yang dicarinya adalah pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki yang segera dapat memberikan kepuasan sosial, dan aktualisasi diri. Artinya pertimbangan utamanya mencari pekerjaan bukan lagi uang.

Karyawan Waterboom Tiara Park Jepara umumnya sudah mengetahui bahwa balas jasa berupa gaji atau tunjangan sudah diatur perusahaan jumlah kompensasinya berdasarkan pangkat golongan dan jabatan. Sehingga sebagian besar karyawan tidak memperlmasalahkannya karena masing-masing sudah mengetahui berapa kompensasi yang akan diterimanya berdasarkan statusnya saat ini. Sedangkan sebagian karyawan lainnya menyatakan bahwa alasan mereka ikut

bekerja di Waterboom Tiara Park Jepara adalah untuk mengisi waktu luang dari pada menganggur tanpa pekerjaan. Karyawan tersebut menerima kompensasi dengan ikhlas, sehingga tidak terlalu mempermasalahkan kompensasi yang diterimanya. Hasil penelitian mendukung penelitian Rahayu (2012) dan Widiandaru (2014), yang menyimpulkan bahwa persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Waterboom Tiara Park Jepara

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0.318 dan nilai t_{hitung} yang positif dan lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara. Sedangkan nilai t_{hitung} bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan maka akan menaikkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap karyawan yang sadar bahwa tujuan organisasi akan tercapai jika adanya ketaatan. Jadi disiplin merupakan kunci untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap kedisiplinan yaitu kepuasan kerja. Rahayu (2012) dan Widiandaru (2014), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga memacu kinerjanya dan otomatis disiplin kerjanya baik. Pada saat karyawan puas pada saat bekerja, ia akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut akan segera terselesaikan dan performa karyawan akan meningkat.

4.5.3 Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Waterboom Tiara Park Jepara

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara, hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} yang positif dan jauh lebih besar dari F_{tabel} serta nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini berarti bahwa persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara. Sedangkan nilai F_{hitung} bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan maka akan menaikkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.

Besarnya imbalan finansial atau kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi, yaitu apakah kompensasi dipersepsikan adil atau tidak. Persepsi dipengaruhi oleh kebutuhan, pengalaman, suasana emosional, kesiapan mental, dan latar belakang budaya. Faktor-faktor

yang mempengaruhi persepsi tersebut mengakibatkan persepsi seseorang terhadap objek yang sama dapat berbeda-beda. Setiap karyawan pasti menghendaki perlakuan yang adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural. Karyawan juga mengharapkan adanya keadilan dan keterbukaan pada sistem dan proses pemberian kompensasi. Jika pemberian kompensasi tersebut dirasa tidak adil dan baik, maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai tidak tercapai dan menjadi kurang disiplin dalam bekerja.