

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rajaklana Resto dan SPA

Inayat Hanum Indriati¹, Natalia Ratna Ningrum², Koko Endra Saputra³

Email : inayat@upy.ac.id¹, natalia@upy.ac.id², Saputprakoko94@gmail.com³

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation, work discipline and job satisfaction on the performance of Rajaklana Resto and Spa employees. The research was carried out from October 2022 to March 2023. This research is quantitative research with a total of 65 respondents and the sampling technique used saturated sampling technique. Data collection was carried out by interviews and questionnaires. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22.0 for Windows. The results of this research show that all variables have a positive and significant influence on employee performance. Compensation, work discipline and job satisfaction simultaneously have a significant effect on performance as evidenced by the F test results which have a value of 0.598. Compensation, work discipline and job satisfaction on performance amounted to 59.8%, and the remaining 40.2% was influenced by other variables outside this research.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction, and Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rajaklana Resto Dan Spa. Penelitian dilakukan bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 65 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22.0 *for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil uji F yang bernilai sebesar 0,598. Kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 59,8%, dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: **Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja.**

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan seseorang yang bekerja serta memiliki peranan penting di dalam organisasi atau perusahaan, terlebih sumber daya manusia tersebut memiliki potensi untuk menjadi penggerak dan asset berharga bagi organisasi atau perusahaan (Nawawi 2012). Mengingat hal tersebut kinerja karyawan sangat dibutuhkan, dikarenakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017). Selain itu kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan didalam sebuah perusahaan sebagai pencapaian kerja sesuai dengan tugas dan perannya (Rivai 2012).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor Siagian (2011) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti pemberian kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di rajaklana resto dan spa. Sektor industri kuliner merupakan salah satu lapangan pekerjaan yang banyak menggunakan sumber daya manusia, salah satu sektor tersebut adalah restoran. Restoran rajaklana terletak di gamping, sleman. Rajaklana mempekerjakan karyawan sebanyak 65 orang karyawan dengan pembagian jam kerja 2 shif, Restoran rajaklana adalah sektor industri yang bergerak di bidang *food service*.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan rajaklana resto dan spa bahwa permasalahan yang dihadapi yaitu terkait kompensasi langsung dengan fenomena terlambatnya pemberian upah kepada karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung dengan fenomena belum tersedianya area parkir khusus karyawan, dikarenakan masih menjadi satu dengan tempat parkir pengunjung. Disiplin kerja dengan fenomena yang pertama masih adanya karyawan yang datang melebihi waktu yang sudah di tentukan sehingga menyebabkan karyawan terlambat masuk kerja dan masalah yang kedua yaitu dalam pembuatan laporan penjualan yang masih sering terlambat. Kepuasan kerja dengan fenomena yang pertama, belum meratanya promosi jabatan terhadap karyawan dan masalah yang kedua yaitu masih terdapatnya hubungan karyawan yang kurang harmonis, hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Rumusan masalah

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rajaklana Resto Dan Spa?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rajaklana Resto Dan Spa?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rajaklana Resto Dan Spa?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rajaklana Resto Dan Spa?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam upaya pencapaian dari tujuan perusahaan serta tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). sedangkan Mangkunegara (2017) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, Dalam penelitian ini hanya tiga faktor yang dikaji yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja diduga menjadi tiga faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Hal ini di dasarkan oleh pendapat Kasmir (2018) Mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, gaji, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial ataupun non finansial, yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Marwansyah 2016). Sedangkan Sunyoto (2012), menyatakan bahwa pemberian kompensasi tunai langsung, tidak langsung, maupun fasilitas kerja dapat mendorong peningkatan kinerja dari karyawan. Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2018) yaitu Penawaran dan Permintaan, Kemampuan dan Kesiediaan perusahaan, Serikat Buruh, Produktivitas Pegawai, Pemerintah dengan Undang-undang dan kepres, Biaya Hidup, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional serta Jenis dan Sifat Pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Istifadah, Anissaul dan Santoso (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan maupun norma yang berlaku di dalam perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Agustini 2019). Sedangkan Hasibuan (2018) tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan pengoptimalan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai seperti Tujuan dan kemampuan pegawai, Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukum dan Pengawasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astria (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Komardi dan Ningsih (2018) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari pekerjaannya, kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Karena itu, perusahaan harus memahami apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Seperti yang di ungkapkan oleh Kaswan (2012), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari karyawan terhadap pekerjaan dan berpengaruh kepada kinerjanya. Faktor-faktor yang

mempengaruhi Kepuasan menurut (Sutrisno, 2019) Kerja adalah Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan Manajemen, Pengawasan, Faktor instrisik dari pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi dan Fasilitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Bagaskara dan Rahardja (2018) hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) juga menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan oktober 2022 sampai dengan maret 2023, tempat yang di gunakan untuk penelitian adalah Rajaklana Resto dan Spa. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rajaklana Resto Dan Spa. Objek penelitian ini adalah kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja (Y). Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dengan Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer dari karyawan rajaklana resto dan spa dengan jumlah responden 65 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi22.0 *for windows* yang meliputi hasil uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), yaitu sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 65 responden. Uji coba dilakukan dengan menggunakan 30 responden karyawan Rajaklana Resto Dan Spa, uji coba dilakukan untuk menguji butir-butir pernyataan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini apakah instrumen yang digunakan mampu mengukur valid atau tidaknya suatu variabel. Item pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (Priyatno, 2014).

Pernyataan kuesioner terdiri dari 4 butir pernyataan tentang kompensasi, 10 butir pernyataan tentang disiplin kerja, 5 butir pernyataan tentang kepuasan kerja, dan 7 butir pernyataan tentang kinerja. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Sig	Std.Sig	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kompensasi (X₁)	X _{1.1}	0,000	0,05	0,876	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,000	0,05	0,773	0,361	Valid
	X _{1.3}	0,000	0,05	0,722	0,361	Valid
	X _{1.4}	0,000	0,05	0,680	0,361	Valid

Disiplin Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,000	0,05	0,751	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,000	0,05	0,634	0,361	Valid
	X _{2.3}	0,000	0,05	0,697	0,361	Valid
	X _{2.4}	0,000	0,05	0,779	0,361	Valid
	X _{2.5}	0,000	0,05	0,634	0,361	Valid
	X _{2.6}	0,000	0,05	0,816	0,361	Valid
	X _{2.7}	0,000	0,05	0,701	0,361	Valid
	X _{2.8}	0,000	0,05	0,779	0,361	Valid
	X _{2.9}	0,000	0,05	0,634	0,361	Valid
	X _{2.10}	0,000	0,05	0,621	0,361	Valid
Kepuasan Kerja(X₃)	X _{3.1}	0,000	0,05	0,826	0,361	Valid
	X _{3.2}	0,000	0,05	0,868	0,361	Valid
	X _{3.3}	0,000	0,05	0,666	0,361	Valid
	X _{3.4}	0,000	0,05	0,643	0,361	Valid
	X _{3.5}	0,000	0,05	0,868	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,000	0,05	0,673	0,361	Valid
	Y1.2	0,000	0,05	0,790	0,361	Valid
	Y1.3	0,000	0,05	0,600	0,361	Valid
	Y1.4	0,000	0,05	0,833	0,361	Valid
	Y1.5	0,000	0,05	0,748	0,361	Valid
	Y1.6	0,000	0,05	0,790	0,361	Valid
	Y1.7	0,000	0,05	0,600	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023.

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 9 diatas terdapat 4 butir pernyataan pada variabel kompensasi (X₁), 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja (X₂), 5 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X₃), dan 7 butir pernyataan pada variabel kinerja (Y). Semua butir pernyataan memiliki nilai sig < 0,05 dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. hal ini berarti bahwa semua item pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan hasil tersebut maka semua item pernyataan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang akan menunjukkan kemampuan alat ukur dalam menghasilkan pengukuran yang konsisten dan reliabel, kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang individu terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Suliyanto, 2018).

Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 4 butir pernyataan tentang kompensasi, 10 butir pernyataan tentang disiplin kerja, 5 butir pernyataan tentang lingkungan kerja, dan 7 butir pernyataan tentang kinerja.

Pengujian reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 22.0 *for windows*. Instrumen ini dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,629	0,60	Reliabel
	X _{1.2}	0,694	0,60	Reliabel
	X _{1.3}	0,711	0,60	Reliabel
	X _{1.4}	0,743	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,869	0,60	Reliabel
	X _{2.2}	0,878	0,60	Reliabel
	X _{2.3}	0,873	0,60	Reliabel
	X _{2.4}	0,866	0,60	Reliabel
	X _{2.5}	0,763	0,60	Reliabel
	X _{2.6}	0,878	0,60	Reliabel
	X _{2.7}	0,867	0,60	Reliabel
	X _{2.8}	0,876	0,60	Reliabel
	X _{2.9}	0,878	0,60	Reliabel
	X _{2.10}	0,878	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,801	0,60	Reliabel
	X _{3.2}	0,758	0,60	Reliabel
	X _{3.3}	0,827	0,60	Reliabel
	X _{3.4}	0,838	0,60	Reliabel
	X _{3.5}	0,758	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,825	0,60	Reliabel
	Y.2	0,805	0,60	Reliabel
	Y.3	0,838	0,60	Reliabel
	Y.4	0,804	0,60	Reliabel
	Y.5	0,818	0,60	Reliabel
	Y.6	0,805	0,60	Reliabel
	Y.7	0,838	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Tabel. 2 tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan mengenai variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya sehingga bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dari masing- masing variabel yaitu variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Hasil uji t ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel. 3
Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Std. Sig
kompensasi (X ₁)	9,905	1,99	0	0,05
Disiplin Kerja (X ₂)	2,204	9	0	0,05
kepuasan Kerja (X ₃)	2,970		6	0,05

Variabel Dependen: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan dalam menguji hipotesis secara simultan atau bersama-sama pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Hasil uji F ditampilkan pada tabelberikut ini:

**Tabel 4.
Hasil Uji F**

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Std Sig
kompensasi, Disiplin Kerja,dan kepuasan Kerja	54.31	2,75	0	0,05

Variabel Dependen = kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh serta pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
1	Mode	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
	1	0,899	0,698	0,598	1,523

Predictor: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,649 dan memiliki $t_{hitung} 9,905 > t_{tabel} 1,999$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang didapat karyawan dari perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin buruk kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang semakin baik dan tepat waktu, akan meningkatkan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Istifadah, Anissaul dan Santoso (2019), Sinaga dan Hidayat (2020), Mulyapradana Rosewati, dan Muafiq (2020) mengemukakan bahwa kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,406 dan memiliki $t_{hitung} 2,204 > t_{tabel} 1,999$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila semakin buruk disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2016) menyatakan, bahwa penerapan disiplin yang tepat diharapkan mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat mewujudkan pencapaian yang baik pada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Astria (2018), Komardi dan Ningsih (2018), Muslimat dan Hariyaty Ab (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,153 dan memiliki $t_{hitung} 2,970 > t_{tabel}$ sebesar 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026

$< 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan akan menurun.

Kaswan (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari karyawan terhadap pekerjaan dan berpengaruh kepada kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Bagaskara dan Rahardja (2018), Purba, Lengkong dan Loindong (2019), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi, Disiplin Kerja, dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai $F_{hitung} 54.310 > F_{tabel} 2,72$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji F tersebut didukung oleh koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,598 atau 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini seperti kinerja karyawan diantaranya seperti, pelatihan, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan, (Siagian, 2011).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kompensasi (X_1) mempunyai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,649 yang bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 9,905 > t_{tabel} 1,999$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rajaklana resto dan spa diterima.
2. Disiplin kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,406 yang bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2,204 > t_{tabel} 1,999$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rajaklana resto dan spa diterima.

3. Kepuasan kerja (X3) mempunyai nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar sebesar 0,153 yang bernilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,970 > t_{tabel} 1,999$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rajaklana resto dan spa diterima.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 54.310 > F_{tabel} 2,72$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Variabel kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Sebaiknya gaji diberikan tepat waktu kepada karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Selain itu diberikan fasilitas parkir khusus karyawan yang terpisah dengan pengunjung, Agar karyawan merasa nyaman dan aman terhadap kendaraan mereka sehingga dapat fokus dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan harus lebih tegas dalam memberikan teguran bahkan sanksi yang berlaku didalam perusahaan terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja. supaya tidak terjadi keterlambatan dalam pembuatan laporan keuangan maka sebaiknya perusahaan menyediakan system yang mempermudah karyawan dalam membuat laporan tersebut. variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memberikan promosi jabatan yang sama bagi semua karyawan berdasarkan kinerja, bukan berdasarkan kedekatan dengan atasan. perusahaan sebaiknya memperbaiki hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, salah satunya dengan cara mengadakan acara *outbond* ataupun *family gatriing* yang diharapkan mampu mempererat hubungan antar karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel yang diteliti, sehingga tidak hanya menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anon. n.d. "Rajaklana Resto & spa." Diambil 10 Desember 2022 (<http://www.rajaklanaxyz.rajaklana.com/>).
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. revisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi: Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. .. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. edisi revi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: buku seru.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.