

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TANTRA GALLERY GIANYAR**



OLEH:

**NAMA : NI PUTU MIA PALINTINI
NIM : 1902612010419
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TANTRA GALLERY GIANYAR**

**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar**



OLEH:

**NAMA : NI PUTU MIA PALINTINI
NIM : 1902612010419
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

UNMAS DENPASAR

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TANTRA GALLERY GIANYAR**

OLEH:

NAMA : NI PUTU MIA PALINTINI
NIM : 1902612010419
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Denpasar, 19 Januari 2023
Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Anak Agung Dwi Widyani, SE.,MM.Ak.
NPK: 82 7310 321

Pembimbing II



Ni Putu Ayu Smitya Saraswati, SE.,MM.
NPK: 82 9216 490

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TANTRA GALLERY GIANYAR**

OLEH:

NAMA : NI PUTU MIA PALINTINI
NIM : 1902612010419
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
pada ujian skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar
Pada tanggal: 19 Januari 2023

Tim Penguji:

1. Ketua Penguji

Dr. Anak Agung Dwi Widyani, SE.,MM.Ak

: (.....)

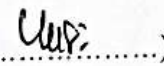
2. Sekretaris

Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, SE.,MM.

: (.....)

3. Anggota

Dr. Putu Yusi Pramandari, S.E.,M.E.

: (.....)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Putu Kepramareni, SE.,MM
NIP. 19720616 200501 2 002

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM
NPK. 82 8815 418

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Mia Palintini

Nim : 1902612010419

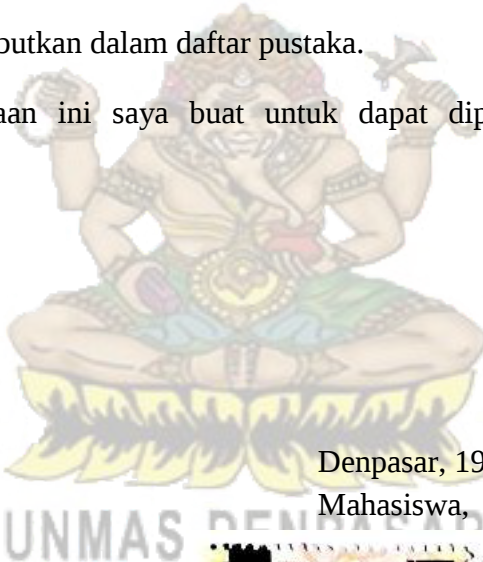
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan dari hasil kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Denpasar, 19 Januari 2023

Mahasiswa,



Ni Putu Mia Palintini
NIM. 1902612010419

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/ Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan berkat rahmat-Nyalah dan kemauan yang keras serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dalam kesempatan ini juga penulis menyampaikan terimakasih kepada:

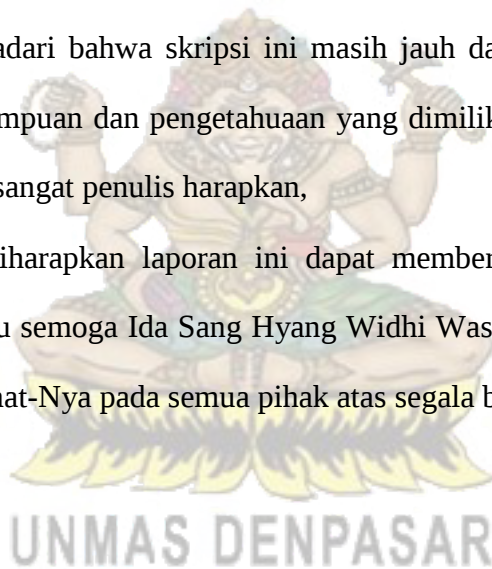
1. Ibu Dr. Putu Kepramareni, SE.,MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM., selaku Pembimbing Akademik.
4. Ibu Dr. Anak Agung Dwi Widyani, SE.,MM.Ak., selaku Pembimbing I atas bimbingan serta motivasi bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, SE.,MM., selaku Pembimbing II atas bimbingan serta motivasi bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh pegawai dan staf yang berada di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati yang telah banyak

membantu penulis dalam urusan administrasi selama kuliah sampai selesainya skripsi ini.

7. Bapak/Ibu Pimpinan pada Tantra Gallery Gianyar atas kesediaannya untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam penelitian.
8. Orang tua serta keluarga besar tercinta terimakasih atas dukungan dan doanya untuk memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, motivasi dan masukannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, untuk kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan,

Akhir kata, diharapkan laporan ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Selain itu semoga Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat-Nya pada semua pihak atas segala budi baiknya.



Denpasar, 19 Januari 2023

Penulis

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TANTRA GALLERY GIANYAR**

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi yaitu kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.

Penelitian ini dilakukan di Tantra Gallery Gianyar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Tantra Gallery Gianyar yang berjumlah 35 orang sebagai responden penelitian. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Semakin baik kompensasi yang ada pada Tantra Gallery Gianyar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Semakin meningkat disiplin kerja yang ada di Tantra Gallery Gianyar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Semakin baik kepuasan kerja yang ada di Tantra Gallery Gianyar maka semakin baik pula kinerja karyawan

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGUJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>)	11
2.1.2 Kinerja Karyawan	12
2.1.3 Kompensasi	17
2.1.4 Disiplin Kerja	22
2.1.5 Kepuasan Kerja	28
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	34
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	41
3.1 Kerangka Berpikir	41
3.2 Hipotesis	44
3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	44
3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	45
3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	46
BAB IV METODE PENELITIAN	48
4.1 Lokasi penelitian	48
4.2 Obyek penelitian.....	48
4.3 Identifikasi Variabel	48

4.4	Definisi Operasional Variabel	49
4.5	Jenis Dan Sumber Data	52
4.5.1	Jenis data	52
4.5.2	Sumber Data	52
4.6	Populasi dan Sampel	53
4.7	Metode Pengumpulan Data	53
4.8	Teknik Analisis Data	55
4.8.1	Uji Instrumen Penelitian	56
4.8.2	Analisis Deskriptif	57
4.8.3	Uji Asumsi Klasik	57
4.8.4	Analisis Inferensial	58
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	61
5.1	Gambaran Umum Organisasi	61
5.1.1	Gambaran Umum Tantra Gallery Gianyar	61
5.1.2	Visi dan Misi Tantra Gallery Gianyar	62
5.2.1	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Tantra Gallery Gianyar ..	62
5.2	Hasil dan Pembahasan Penelitian	65
5.2.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian	65
5.2.2	Karakteristik Responden	67
5.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian	69
5.2.4	Uji Asumsi Klasik	73
5.2.5	Uji Hipotesis	75
5.2.6	Pembahasan Hasil Penelitian	80
BAB VI	PENUTUP	83
6.1	Kesimpulan	83
6.2	Keterbatasan dan Saran	83
6.2.1	Keterbatasan	83
6.2.2	Saran	84
	DAFTAR PUSTAKA	86
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pencapaian Target Penjualan Pada Tantra Gallery Tahun 2021	3
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar Tahun 2021....	6
Tabel 4.1	Skala Likert	55
Tabel 4.2	Kriteria Jawaban Kuisisioner	55
Tabel 4.3	Interprestasi Nilai Koefisien Korelasi/r.....	59
Tabel 5.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	65
Tabel 5.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	66
Tabel 5.3	Klasifikasi Jenis Kelamin Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar ..	67
Tabel 5.4	Klasifikasi Umur Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar.....	67
Tabel 5.5	Klasifikasi Pendidikan Terakhir Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar	68
Tabel 5.6	Klasifikasi Lama Bekerja Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar ..	69
Tabel 5.7	Kriteria Jawaban Kuisisioner	70
Tabel 5.8	Jawaban Responden Tentang Kompensasi	70
Tabel 5.9	Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja	71
Tabel 5.10	Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 5.11	Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 5.12	Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 5.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 5.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 5.16	Hasil Analisis Korelasi Berganda	77
Tabel 5.17	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	77
Tabel 5.18	Hasil Uji F	78
Tabel 5.19	Hasil Uji t	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Berpikir Penelitian Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tantra Gallery Gianyar.....	43
Gambar 3.2	Model Penelitian Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tantra Gallery Gianyar.....	44
Gambar 5.1	Struktur Organisasi Tantra Gallery Gianyar	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Mapping Penelitian Terdahulu	90
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 3 Tabulasi Penilaian Responden.....	98
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	100
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	104
Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif Penilaian Responden.....	105
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	110
Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	113



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi yaitu kepuasan karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat menciptakan kinerja yang baik di suatu perusahaan dengan mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada setiap anggota organisasi berdasarkan kinerjanya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan factor penting didalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan didalam mencapai suatu tujuan (Riani, 2017). Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mendukung kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, sehingga pemeliharaan hubungan kontinyu dan serasi antara manusia mutlak diperlukan (Samsuni, 2017).

Setiap anggota suatu organisasi memiliki tujuan tersendiri ketika bergabung dengan suatu organisasi. Untuk beberapa karyawan, keinginan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, tetapi yang lain berpendapat uang hanya sebagai salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan baik di mana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki,

tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia (Samsuni, 2017).

Menurut Fahmi (2017) kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Kinerja tinggi yang diharapkan dari sebuah organisasi tidak hanya ada pada *manager* saja, tetapi juga harus pada kepala unit dan juga para bawahan (karyawan). Jika hanya para *manager* yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan konsumen akan tetap rendah. Hal ini dikarenakan pelaksana pada praktek di lapangan justru adalah para bawahan (karyawan). Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya (Setiawan, 2017).

Tantra Gallery Gianyar yang merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang seni ukir kayu *modern*. Tantra Gallery Gianyar yang beralamat di Jalan Raya Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Tantra Gallery didirikan oleh Ida Bagus Tantra berasal dari Mas di Kabupaten Gianyar, Bali yakni sebuah desa yang terkenal dengan perkembangan seni ukir kayu *modern* Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Pimpinan Tantra Gallery Gianyar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan tingkat pencapaian penjualan di tahun 2021. Adapun data pencapaian target penjualan pada Tantra Gallery Tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Target Penjualan Pada
Tantra Gallery Tahun 2021

No	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (%)
1	Januari	300.000.000	282.000.000	94,00
2	Februari	300.000.000	271.000.000	90,33
3	Maret	300.000.000	270.000.000	90,00
4	April	300.000.000	265.000.000	88,33
5	Mei	300.000.000	268.000.000	89,33
6	Juni	300.000.000	267.500.000	89,17
7	Juli	300.000.000	262.000.000	87,33
8	Agustus	300.000.000	261.000.000	87,00
9	September	300.000.000	250.000.000	83,33
10	Oktober	300.000.000	248.000.000	82,67
11	November	300.000.000	231.000.000	77,00
12	Desember	300.000.000	237.000.000	79,00
Total		300.000.000	259.375.000	86,46

Sumber: Tantra Gallery Gianyar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa data penjualan Tantra Gallery Gianyar tahun 2021 masih menunjukkan kinerja yang jauh dari target yang ditetapkan, di mana pada setiap bulan penjualannya mengalami penurunan target penjualan. Adapun pada awal bulan penjualan yaitu bulan Januari realisasi penjualan mencapai Rp. 282.000.000 dari target penjualan, tetapi hasil penjualan mengalami penurunan disetiap bulannya hingga pada bulan Desember realisasi penjualan menurun menjadi Rp. 237.000.000 dari target penjualan. Secara keseluruhan, rata-rata penjualan pada Tantra Gallery Gianyar tahun 2021 hanya mampu mencapai Rp. 259.375.000 atau sebesar 86,46%. Adanya penurunan penjualan pada Tantra Gallery Gianyar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Widyani, dkk, 2019). Dengan adanya

kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Tantra Gallery Gianyar terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi yaitu kurang memadainya pemberian fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan. Kebijakan perusahaan dengan tidak memberikan fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun kepada karyawan dikarenakan penjualan perusahaan yang terus menurun dan tidak mampu mencapai target. Dengan demikian, karyawan tentunya merasa kecewa yang dapat berakibat pada penurunan kinerjanya.

Kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk, (2019), Herawati, dkk (2021), Sipahutar dan Hasyim (2021), Permana dan Pracoyo (2022) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mampu

meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega dan Lengkong (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Siregar, dkk (2021) menemukan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Aromega dan Lengkong, 2019). Menurut Hasibuan (2017), bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Semua aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila karyawan melakukan kedisiplinan. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi yaitu tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti datang dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat tinggi kinerjanya. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para karyawan yang bermalasan, karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan permasalahan terkait dengan disiplin kerja adalah rendahnya

ketaatan karyawan pada standar kerja yang berlaku. Pimpinan berpendapat bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan belum mampu menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan dengan baik. Hal ini mengakibatkan seringnya terjadi kecelakaan kerja pada saat melakukan pemahatan dan pengukiran kayu. Dengan terjadinya kecelakaan kerja tersebut akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pesanan ukiran kayu, di mana hal ini akan berdampak pada tingkat capaian penjualan pada Tantra Gallery Gianyar. Rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang berlaku juga didukung oleh data absensi karyawan pada Tantra Gallery Gianyar di tahun 2021 yang belum maksimal. Adapun data tingkat absensi karyawan Tantra Gallery Gianyar, disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Pada
Tantra Gallery Gianyar Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
1	2	3	4 = 2*3	5	6 = 4-5	$7 = \frac{5}{4} * 100\%$
Januari	35	26	910	13	897	1,43
Pebruari	35	24	840	20	820	2,38
Maret	35	25	875	11	864	1,26
April	35	26	910	10	900	1,10
Mei	35	25	875	15	860	1,71
Juni	35	26	910	11	899	1,21
Juli	35	26	910	15	895	1,65
Agustus	35	25	875	20	855	2,29
September	35	25	875	16	859	1,83
Oktober	35	26	910	11	899	1,21
November	35	24	840	16	824	1,90
Desember	35	25	875	20	855	2,29
Jumlah		303	10.605	178	10.427	20,25
Rata-rata		46,62	1.631,54	27,38	1.604,15	3,12

Sumber: Tantra Gallery Gianyar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,12%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Menurut Flippo (2015) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius oleh Tantra Gallery Gianyar dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang tercermin dari absensi, akan mengakibatkan pekerjaan lebih banyak tertunda.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega dan Lengkong (2019), Saraswati, dkk, (2021), Sinaga, dkk (2021), Tajudin dan Supriadi (2021) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), Permana dan Pracoyo (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Firmansyah dan Darmawan, 2021). Kunartinah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap

pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Dengan kepuasan kerja tersebut di harapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Tantra Gallery Gianyar, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah pada rekan kerja. Karyawan menuturkan bahwa kurang terjalinnya hubungan yang harmonis di dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa menjadi senior dan telah bekerja cukup lama seringkali membebani karyawan baru dengan pekerjaan di luar *job desk* yang seharusnya. Karyawan senior juga seringkali melimpahkan pekerjaannya kepada junior mereka, sehingga karyawan junior akan pekerjaan yang dilakukan tumpang tindih, di mana apabila hal ini tidak ditindak lanjuti oleh pimpinan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Darmawan (2021), Kholid, dkk (2021), Hen, dkk, (2022) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Razak dan Rusni

(2021) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi Tantra Gallery Gianyar hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori karakteristik individu. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2022).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*)

dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Mahmud (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun menurut Maharjan (2017) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Simanjuntak (2017) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2017) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh

karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Rivai (2017) kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Regina (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah rasio dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Santoso (2017) berpendapat bahwa kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh pimpinan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Astuti dan Dharmadiaksa, 2017).

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
- b. Kuantitas yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.

- c. Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- d. Efektivitas yaitu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- e. Kemandirian yaitu karyawan mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- f. Komitmen kerja yaitu karyawan berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang ditentukan perusahaan.

Adapun Menurut Bangun (2017) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 (lima) indikator, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- e. Sikap kooperatif

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk

jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Sedangkan menurut Simamora (2017) indikator – indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabannya hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, berkreatifitas dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Sedangkan menurut Gaol (2017) kompensasi merupakan hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Thaief *et.,al* (2017) menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi layanan mereka kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2017) kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi organisasi untuk mencapai sasrannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan pekerjaan mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Siagian (2017) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan mutlak perlu diperhitungkan. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017) organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan

juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan. Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan
- e. Biaya hidup, tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi
- f. Posisi atau jabatan karyawan, tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.
- g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya
- h. Sektor pemerintah, Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktifitas kerjanya.

d. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi- asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah adalah sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan.

b. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiunan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawanan.

c. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

d. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

Sedangkan indikator kompensasi menurut Umar (2019) yaitu:

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2017) disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sutrisno (2017) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial. Wiratama dan Sintaasih (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Holil dan Sriyanto (2017) menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Menurut Afandi (2017) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk suatu organisasi dalam mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan berkerja sama.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Sutrisno (2017) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima (Robbins, 2017). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Tunjungsari (2017) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang,

puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik yang menyenangkan (emosi positif) dan tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017).

Menurut Robbins (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Wulantika dan Koswara (2017) kepuasan kerja secara umum menyakuti sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakuti sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Suwatno dan Priansa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Sedangkan Putra (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang pada pekerjaan. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan pada pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja (Sunyoto, 2017)

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan atau emosional seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan keahlian dan jerih payahnya masing-masing.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Robbins (2017) ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dari standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik kenyamanan pribadi maupun

untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi- studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan promosi.

Kesempatan promosi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

b. Pengawasan.

Merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

c. Rekan kerja.

Dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya didalam pekerjaan maupun organisasi.

d. Pekerjaan itu sendiri.

Pada pekerjaan itu sendiri karyawan diberikan tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri didalam bekerja.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017) indikator kepuasan kerja yaitu:

a. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kemampuan

Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kreatifitas

Penilaian menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

e. Kepemimpinan

Penilaian menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f. Tingkat Gaji

Penilaian menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

g. Kompensasi tidak langsung

Penilaian menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya, Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

h. Lingkungan Kerja

Penilaian menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dewi (2017) mengemukakan 4 (empat) indikator untuk mengukur kepuasan yakni sebagai berikut:

a. Jumlah yang seharusnya diterima

Kepuasan terhadap imbalan merupakan fungsi dari berapa yang diterima dan berapa yang seharusnya diterima. Kebanyakan teori kepuasan menekankan bahwa kepuasan ditentukan melalui perbandingan antara apa yang diterima dengan berapa yang mereka anggap seharusnya diterima.

b. Perbandingan dengan apa yang didapat oleh orang lain

Kepuasan individu dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang didapat oleh orang lain. Individu cenderung membandingkan apa yang orang lain lakukan dan apa yang orang lain terima dengan situasi mereka sendiri. Hasil dari perbandingan ini dijadikan individu untuk menyimpulkan imbalan yang harusnya mereka terima.

- c. Tidak terima dengan imbalan yang diperoleh orang lain

Individu seringkali tidak mau terima dengan imbalan yang diperoleh orang lain. Individu cenderung meremehkan kemampuan orang lain dan menganggap kemampuan mereka lebih tinggi dan lebih pantas mendapat imbalan lebih tinggi.

- d. Kepuasan terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik

Keseluruhan kepuasan kerja dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan dari pekerjaannya. Untuk merumuskan kebutuhannya, kebanyakan individu seharusnya memperoleh imbalan intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan yang mereka harapkan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Widnyani, dkk, (2019) dengan judul Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial memiliki

pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Herawati, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sipahutar dan Hasyim (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi Bnpb. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega dan Lengkong (2019) dengan judul Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.

Siregar, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan fleksibilitas berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, fleksibilitas dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk, (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program *SmartPLS 3.0 For Windows*. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Sinaga, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Peln Lhoksumawe.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tajudin dan Supriadi (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suara Bersama, Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permana dan Pracoyo (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Darmawan (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kholid, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Cabang Pegadaian Syariah Bangkalan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hen, dkk, (2022) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Komunikasi dan kepuasan kerja secara

bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Razak dan Rusni (2021) dengan judul Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa penempatan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fitri dan Endratno (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel *kompensasi* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut

adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.



BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

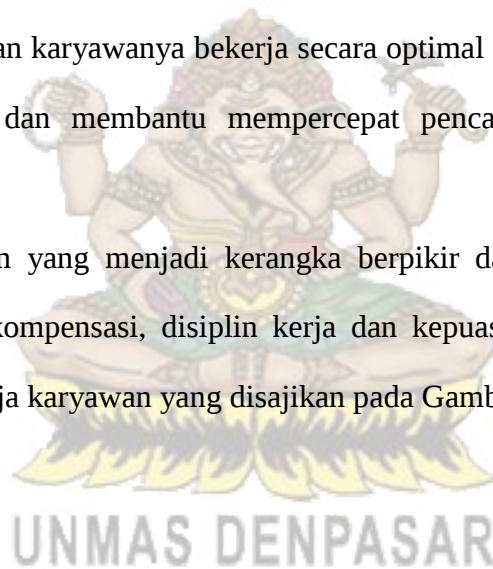
Kerangka berpikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teori yang digunakan penelitian ini adalah *Goal setting theory*. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017).

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

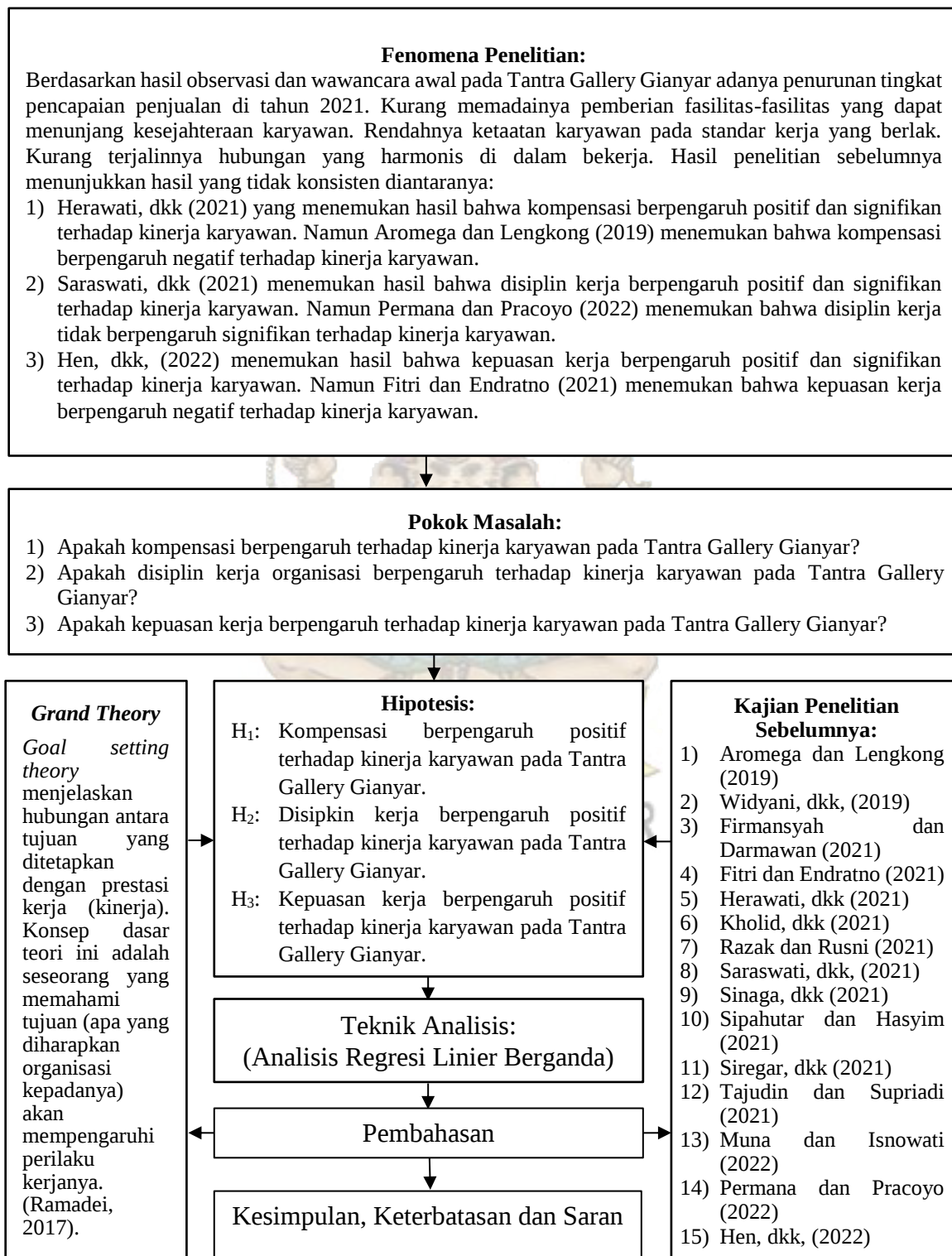
Kompensasi sebagai variabel bebas (X_1) merupakan kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan karyawan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerjaan pekerjaan yang berbakat. Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X_2) merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X_3) merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Adapun yang menjadi kerangka berpikir dari penelitian ini adalah bagaimana kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang disajikan pada Gambar 3.1:

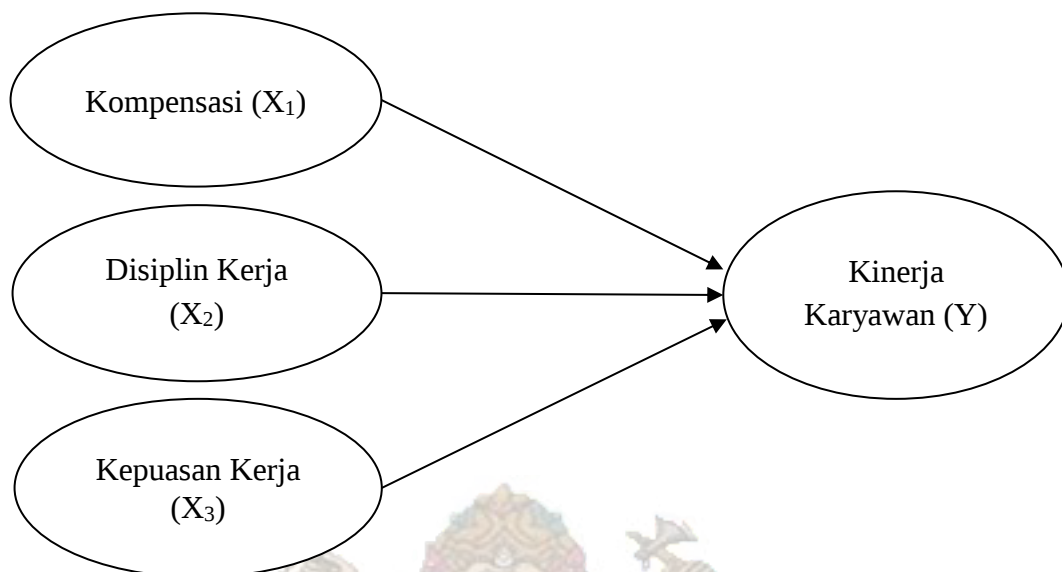


Gambar 3.1
Kerangka Berpikir Penelitian
Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
Tantra Gallery Gianyar



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Gambar 3.2
Model Penelitian
Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
Tantra Gallery Gianyar



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Simamora (2017) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk

finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan memperkerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang memperbaiki dirinya untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Permana dan Pracoyo, 2022).

Hasil penelitian Widyani, dkk, (2019), Herawati, dkk (2021), Sipahutar dan Hasyim (2021), Permana dan Pracoyo (2022) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.

3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017) mendefinisikan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan

sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan disiplin yang tinggi kepada setiap karyawan (Sinaga, dkk, 2021).

Hasil penelitian Aromega dan Lengkong (2019), Saraswati, dkk, (2021), Sinaga, dkk (2021), Tajudin dan Supriadi (2021) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.

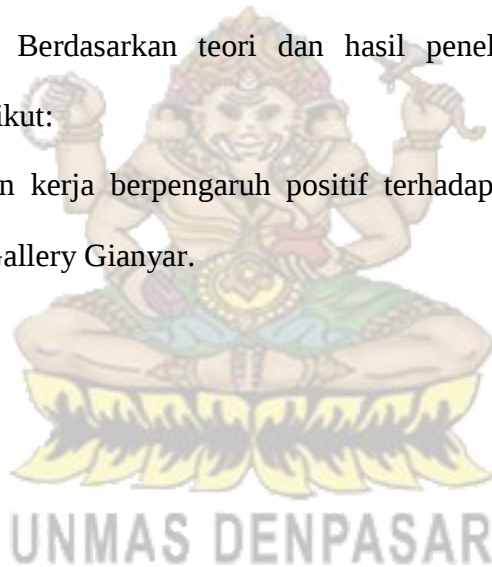
3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2017) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, kondisi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan

menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataan yang mereka rasakan (Firmansyah dan Darmawan, 2021).

Hasil penelitian Firmansyah dan Darmawan (2021), Kholid, dkk (2021), Hen, dkk, (2022) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerjakaryawan, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan pada Tantra Gallery Gianyar yang beralamat di Jalan Raya Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Adapun alasan penulis mengambil penelitian di Tantra Gallery Gianyar yaitu karena faktor kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang masih kurang dan perlu adanya perbaikan.

4.2 Obyek penelitian

Menurut Sugiyono (2018) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap dan kinerja karyawan.

4.3 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat diantaranya:

1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2018), variabel bebas merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria (Sugiyono, 2018). Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan Tantra Gallery Gianyar dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut Hasibuan (2017) indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan Tantra Gallery Gianyar memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
- b. Kuantitas yaitu hasil kerja karyawan Tantra Gallery Gianyar sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan Tantra Gallery Gianyar yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- d. Efektivitas yaitu karyawan Tantra Gallery Gianyar dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- e. Kemandirian yaitu karyawan Tantra Gallery Gianyar mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- f. Komitmen kerja yaitu karyawan Tantra Gallery Gianyar berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang ditentukan perusahaan.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan karyawan kepada Tantra Gallery Gianyar. Menurut Rivai (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji, yakni balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai seorang karyawan Tantra Gallery Gianyar yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Bonus, yakni pembayaran sekaligus yang diberikan Tantra Gallery Gianyar karena karyawan menghasilkan pekerjaan yang melebihi target.
- c. Insentif, yakni imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan Tantra Gallery Gianyar karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Fasilitas yang memadai, yakni kompensasi tambahan yang diberikan Tantra Gallery Gianyar kepada semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi- asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan dalam menghormati dan mentaati segala peraturan yang berlaku pada Tantra Gallery Gianyar. Menurut Siswanto (2017) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Frekuensi kehadiran, yakni salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan Tantra Gallery Gianyar. Semakin tinggi

frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan Tantra Gallery Gianyar telah memiliki disiplin yang tinggi.

- b. Tingkat kewaspadaan, yakni tingkat kewaspadaan karyawan Tantra Gallery Gianyar dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja, yakni ketaatan karyawan Tantra Gallery Gianyar dalam melaksanakan pekerjaannya yang diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja, yakni ketaatan karyawan Tantra Gallery Gianyar pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja, yakni sikap diperlukan oleh setiap karyawan Tantra Gallery Gianyar dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan atau emosional karyawan Tantra Gallery Gianyar baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan promosi, yakni karyawan Tantra Gallery Gianyar diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

- b. Pengawasan, yakni proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung karyawan Tantra Gallery Gianyar dalam pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.
- c. Rekan kerja, yakni interaksi karyawan Tantra Gallery Gianyar yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya dalam bekerja.
- d. Pekerjaan itu sendiri, yakni karyawan Tantra Gallery Gianyar diberikan tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri di dalam bekerja.

4.5 Jenis Dan Sumber Data

4.5.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri:

1. Data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data jumlah karyawan, jawaban responden terhadap kuisisioner.
2. Data kualitatif, adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi pada Tantra Gallery Gianyar.

4.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kali oleh peneliti. Data primer yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu jawaban kuesioner kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja oleh perawat yang ada di Tantra Gallery Gianyar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, berupa data yang tersedia di lokasi penelitian, misalnya sejarah singkat perusahaan, *job description*, jumlah karyawan dan tingkat absensi.

4.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada Tantra Gallery Gianyar yang berjumlah 35 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian populasi, dimana cara pengambilan sampel dilakukan melalui teknik tertentu (Sugiyono, 2018). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang responden pada Tantra Gallery Gianyar.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan melihat literatur dan informasi yang disimpan atau didokumentasikan sebagai bahan dokumenter (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, yang termasuk data dokumentasi adalah jumlah karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui disiplin kerja dua arah untuk mendapatkan data dari responden (Sugiyono, 2018). Wawancara dilakukan kepada karyawan pada Tantra Gallery Gianyar untuk mendapatkan informasi tentang kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Metode Kuisisioner

Kuesioner digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari responden melalui angket (kuesioner) yang telah disebar dengan metode skor, pemberian skor digunakan sistem skala *likert* untuk menilai jawaban sesuai dengan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Adapun rincian pemberian skor dalam skala *likert* disajikan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Skala Likert

Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Penilaian secara kualitatif menggunakan skala interval dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut katagori penilaiannya.

$$\text{Rumus Interval Kelas} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Skor tertinggi}}$$

Adapun rincian pemberian skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisioner seperti disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Kriteria Jawaban Kuisioner

Kriteria	Kategori Penilaian
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Cukup baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono, (2018)

4.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan perangkat final tahapan penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Setelah data yang diperoleh di lapangan terkumpul kemudian dilakukan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau disebut data kuantitatif. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut

4.8.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Person Product Moment*, dengan cara mengorelasikan antara masing-masing item pertanyaan tersebut. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$. Jadi untuk memenuhi syarat dalam uji validitas, butir pertanyaan atau pertanyaan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3. Apabila korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas suatu pengukuran yang bertujuan untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses kebaikan dari suatu pengukur. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel jika dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.8.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi (Sugiyono, 2018).

4.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk menguji normal atau tidaknya sebuah model dapat dilakukan dengan melakukan uji *kolmogorov-smirnov*, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Apabila suatu model regresi mengandung gejala multikolinearitas dipaksakan untuk digunakan, maka memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari tolerance lebih

dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 201).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser (Ghozali, 2018). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

4.8.4 Analisis Inferensial

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Kepuasan kerja

a = Konstanta Regresi

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

b_3 = Koefisien regresi X_3

e = *Error*

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menurut (Sugiyono, 2018) analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Pembuktian hipotesis uji statistik dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 25 for windows*. Adapun penafsiran akan besarnya koefisien yang diperoleh maka digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.3
Interprestasi Nilai Koefisien Korelasi/r

Besarnya Nilai Korelasi/r	Interprestasi Korelasi
0,00 s/d 0,20	Sangat lemah
0,21 s/d 0,40	Lemah
0,41 s/d 0,60	Sedang
0,61 s/d 0,80	Kuat
0,81 s/d 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

3. Analisis Determinasi

Menurut Ghozali (2018), analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar yang dinyatakan dalam perestase. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan jalan mengalikan *R Square*.

4. Uji F

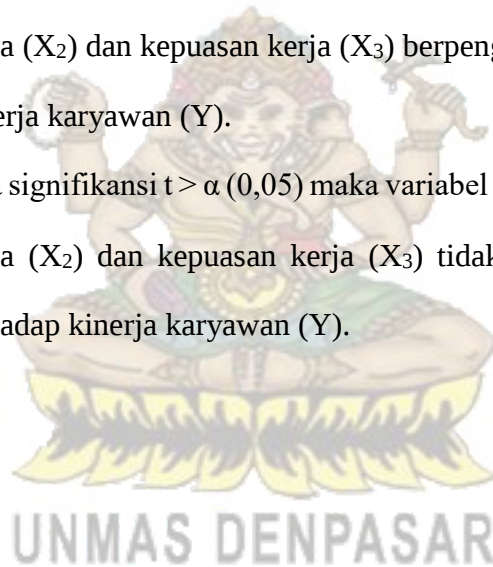
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F diketahui dari tabel analisis varians (ANOVA). Untuk mengetahui hasil uaji F, hasil regresi akan

dibandingkan dengan nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka model penelitian Fit dengan data (Sugiyono, 2018)

5. Uji t

Menurut Sugiyono (2018), analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh secara parsial antara kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar memang benar atau didapat secara kebetulan.

- a. Jika signifikansi $t \leq \alpha (0,05)$ maka variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Jika signifikansi $t > \alpha (0,05)$ maka variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Organisasi

5.1.1 Gambaran Umum Tantra Gallery Gianyar

Kabupaten Gianyar merupakan salah satu daerah yang sangat terkenal akan industri kerajinan ukiran kayu. Mata pencaharian yang terkenal di Kabupaten Gianyar yaitu ukiran kayu maka Kabupaten Gianyar sangat terkenal sebagai daerah seni, karena banyaknya sentra kerajinan ukiran kayu yang keterkenalannya hingga ke luar negeri. Kerajinan mebel dan ukir ini tersebar merata hampir di seluruh Kabupaten Gianyar dengan ciri khas dari daerahnya masing-masing.

Tantra Gallery Gianyar yang merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang seni ukir kayu *modern*. Tantra Gallery Gianyar yang beralamat di Jalan Raya Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Tantra Gallery didirikan oleh Ida Bagus Tantra berasal dari Mas di Kabupaten Gianyar, Bali yakni sebuah desa yang terkenal dengan perkembangan seni ukir kayu modern Indonesia.

Ukiran adalah karya seni hias yang dibuat pada benda padat dengan motif berbentuk timbul cekung. Berdasarkan bahan yang digunakan dikenal istilah ukiran kayu dan ukiran batu. Ukiran dibuat oleh tangan- tangan terampil dengan cara mengambil bagian-bagian dari bahan yang tidak diperlukan sesuai dengan gambar yang direncanakan, sehingga dapat membentuk hiasan yang unik dan indah.

Berbeda dengan daerah lainnya, masyarakat di Kabupaten Gianyar kebanyakan membuat ukiran kayu. Di kanan kiri jalan arah Jepara terdapat

banyak sekali pabrik, gudang ukiran, *home industry* (industri rumahan) atau tempat-tempat produksi ukiran kayu serta banyak produsen mebeler sekolah dan mebeler kantor lainnya. Sampai sekarang seni ukir memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Kabupaten Gianyar. Kemakmuran hidup masyarakat Kabupaten Gianyar banyak ditopang oleh industri seni ukir.

5.1.2 Visi dan Misi Tantra Gallery Gianyar

1. Visi

Menjadi perusahaan Karya Seni Patung yang terkemuka baik dalam skala nasional maupun international.

2. Misi

- a. Menyediakan patung yang berkualitas dengan pelayanan terbaik bagi pelanggan.
- b. Mensejahterakan masyarakat disekitar lingkungan perusahaan dengan memberikan lapangan pekerjaan.
- c. Mengembangkan profesionalisme karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

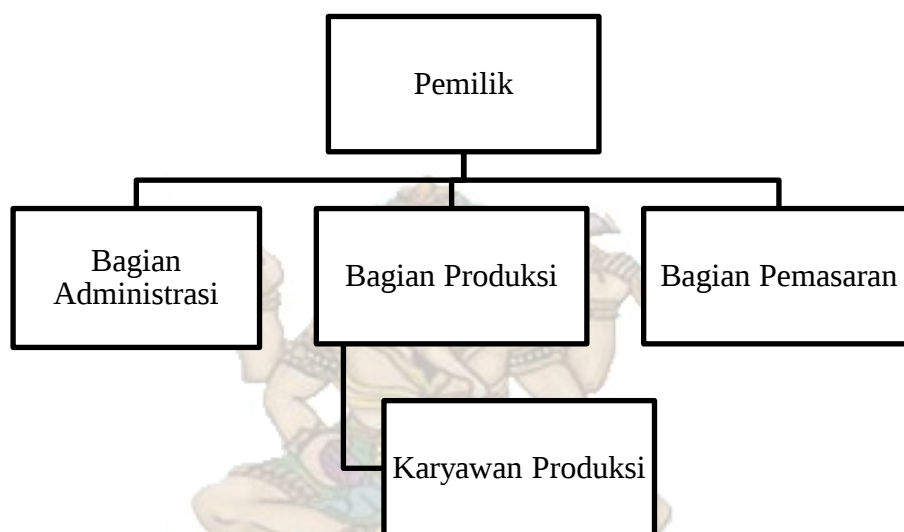
5.2.1 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Tantra Gallery Gianyar

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka antara satuan-satuan organisasi yang di dalamnya terdapat tugas dan fungsi masing-masing jabatan yang mempunyai perencanaan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan. Setiap organisasi dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan memerlukan sistem dan struktur organisasi, yang pada intinya merupakan wadah serta kerjasama sekelompok orang yang terkait dalam

hubungan formal dalam rangkaian hierarki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas hubungan antar bagian serta mengkoordinasi pelaksanaan tugas dari setiap bagian agar dapat berjalan dengan lancar. Adapun struktur organisasi dari Tantra Gallery Gianyar disajikan pada Gambar 5.1 berikut:

Gambar 5.1
Struktur Organisasi Tantra Gallery Gianyar



Sumber: Tantra Gallery Gianyar (2022)

2. Uraian Tugas

Untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, Tantra Gallery Gianyar telah memberikan tugas pokok dan fungsi kepada masing-masing karyawan sesuai dengan jabatannya. Adapun tugas pokok dan fungsi secara garis besar di Tantra Gallery Gianyar adalah sebagai berikut:

a. Pemilik

Pada Tantra Gallery Gianyar pemilik bertugas sebagai pengawas kinerja dari karyawan-karyawannya, selain sebagai pemilik juga bertugas sebagai pemimpin yaitu memimpin usaha Tantra Gallery Gianyar tersebut.

b. Bagian Administrasi

1) Menangani proses pengelolaan anggaran biaya produksi

- 2) Menangani proses pembayaran gaji karyawan

c. Bagian Produksi

- 1) Memantau dan mengkoordinasi proses penggambaran motif patung
- 2) Memantau dan mengkoordinasi proses pahat motif
- 3) Memantau dan mengkoordinasi proses pahat
- 4) Memantau dan mengkoordinasi proses pahat perambutan
- 5) Memantau dan mengkoordinasi proses *finishing* (gosok dan poles)
- 6) Memantau dan mengkoordinasi proses *packing*

d. Karyawan Produksi

Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap bidangnya masing-masing dan meningkatkan proses produksi, serta selalu menjaga kualitas mutu dari hasil produksi.

- 1) Melakukan penggambaran motif patung
- 2) Melakukan pahat motif
- 3) Melakukan pahat
- 4) Melakukan pahat perambutan
- 5) Melakukan *finishing* (gosok dan poles)
- 6) Melakukan *packing*

e. Bagian Pemasaran

Bertugas untuk menjual produk Tantra Gallery Gianyar kepada konsumen sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari setiap produk yang terjual. Bagian pemasaran pada Tantra Gallery Gianyar juga bertugas untuk mencari informasi dan menyampaikannya kepada perusahaan mengenai kelebihan dan kekurangan dari sebuah produk yang dijual.

5.2 Hasil dan Pembahasan Penelitian

5.2.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,789	Valid
		$X_{1.2}$	0,487	Valid
		$X_{1.3}$	0,532	Valid
		$X_{1.4}$	0,833	Valid
2	Disiplin Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,809	Valid
		$X_{2.2}$	0,658	Valid
		$X_{2.3}$	0,669	Valid
		$X_{2.4}$	0,612	Valid
		$X_{2.5}$	0,385	Valid
3	Kepuasan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,679	Valid
		$X_{3.2}$	0,942	Valid
		$X_{3.3}$	0,951	Valid
		$X_{1.4}$	0,873	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	0,780	Valid
		$Y_{1.2}$	0,881	Valid
		$Y_{1.3}$	0,574	Valid
		$Y_{1.4}$	0,903	Valid
		$Y_{1.5}$	0,422	Valid
		$Y_{1.6}$	0,331	Valid

Sumber: Lampiran 4 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5.2 berikut.

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Point</i>	Keterangan
1.	Kompensasi (X_1)	0,762	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X_2)	0,736	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (X_3)	0,888	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,718	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kompensasi sebesar 0,762, disiplin kerja sebesar 0,736, kepuasan kerja sebesar 0,888, dan kinerja karyawan sebesar 0,718. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ditunjukkan dalam penelitian ini, berupa pengelompokan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja pada Tantra Gallery Gianyar. Ditinjau dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.3
Klasifikasi Jenis Kelamin Karyawan
Pada Tantra Gallery Gianyar

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	65,7
2	Perempuan	12	34,3
Jumlah		35	100

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas karyawan pada Tantra Gallery Gianyar yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden atau 65,7% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden atau 34,3%. Pada penelitian ini responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi didominasi oleh laki-laki dalam menjalankan organisasi.

2. Umur

Tabel 5.4
Klasifikasi Umur Karyawan
Pada Tantra Gallery Gianyar

No.	Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 20 tahun	6	17,1
2.	20-29 tahun	11	31,4
3.	30-39 tahun	13	37,1
4.	≥ 40 tahun	5	14,3
Jumlah		35	100

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas karyawan pada Tantra Gallery Gianyar yang berumur kurang dari 20 tahun sebanyak 6 responden atau 17,1%. Karyawan yang berumur 20 sampai dengan 29 tahun sebanyak 11 responden atau 31,4%. Karyawan yang berumur 30 sampai dengan 39 tahun sebanyak 13 responden atau 37,1%. Sedangkan karyawan yang berumur lebih dari lebih dari atau sama dengan 40 tahun sebanyak 5 responden atau 14,3%. Pada penelitian ini, responden dengan usia 30 sampai dengan 39 tahun lebih banyak dari responden lainnya. Hal ini dikarenakan responden dengan rentang usia 30 sampai dengan 39 tahun berada pada umur yang produktif dan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 5.5
Klasifikasi Pendidikan Terakhir Karyawan
Pada Tantra Gallery Gianyar

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	24	68,6
2	D3	3	8,6
3	S1	8	22,9
Jumlah		35	100

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas karyawan pada Tantra Gallery Gianyar dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 24 responden atau 68,6%. Karyawan dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 responden atau 8,6%. Sedangkan karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 8 responden atau 22,9%. Pada penelitian ini, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK merupakan responden paling tinggi dari yang lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK telah dibekali dengan pengetahuan di bidang kejuruan dan sudah mendapatkan *training*.

4. Lama Bekerja

Tabel 5.6
Klasifikasi Lama Bekerja Karyawan Pada
Tantra Gallery Gianyar

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 5 tahun	20	57,1
2	6-10 tahun	11	31,4
3	11-15 tahun	4	11,4
Jumlah		35	100

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan pada Tantra Gallery Gianyar dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 20 responden atau 57,1%. Lama bekerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 11 responden atau 31,4%. Sedangkan karyawan dengan lama bekerja 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 4 responden atau 11,4%. Pada penelitian ini rata-rata masa kerja responden paling tinggi pada masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan, banyaknya karyawan baru yang telah bergabung di Tantra Gallery Gianyar.

5.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Tantra Gallery Gianyar yang berjumlah 35 responden. Penelitian ini dilakukan dengan mengajukan kuisisioner dimana variabel kompensasi terdiri dari 4 pernyataan, variabel disiplin kerja terdiri dari 5 pernyataan, variabel kepuasan kerja terdiri dari 4 pernyataan dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 pernyataan. Skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuesioner seperti yang terlihat pada Tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7
Kriteria Jawaban Kuisioner

Kriteria	Kategori Penilaian
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Cukup baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2017)

1. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi diukur dengan 4 indikator yaitu gaji, bonus, insentif dan fasilitas yang memadai. Deskripsi variabel kompensasi disajikan pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8
Jawaban Responden Tentang Kompensasi

No	Indikator	Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Gaji	0	4	17	10	4	119	3,40	Cukup Baik
2	Bonus	0	0	22	11	2	120	3,42	Cukup Baik
3	Insentif	0	3	5	16	11	140	4,00	Baik
4	Fasilitas yang memadai	0	22	5	6	2	93	2,65	Cukup Baik
Rata-rata Variabel Kompensasi								3,37	Cukup Baik

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu indikator $X_{1.4}$ fasilitas yang memadai sebesar 2,65 berada di rentang interval 2,61 - 3,40 dikategorikan cukup baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator $X_{1.3}$ Insentif sebesar 4,00 berada di rentang interval 3,41 - 4,20 dikategorikan baik. Secara keseluruhan variabel kompensasi mempunyai jumlah rata-rata skor sebesar 3,37 yang berada di interval antara 2,61 - 3,40 sehingga dapat dinyatakan bahwa responden cenderung memberikan jawaban cukup baik terhadap pernyataan variabel kompensasi pada Tantra Gallery Gianyar.

2. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja diukur dengan 5 indikator yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Deskripsi variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9
Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Frekuensi kehadiran	0	7	20	4	4	110	3,14	Cukup Baik
2	Tingkat kewaspadaan	0	5	6	10	14	138	3,94	Baik
3	Ketaatan pada standar kerja	0	25	3	3	4	91	2,60	Tidak Baik
4	Ketaatan pada peraturan kerja	0	4	4	13	14	142	4,05	Baik
5	Etika kerja	0	11	6	5	13	125	3,57	Baik
Rata-rata Variabel Disiplin Kerja								3,46	Baik

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu indikator $X_{2,3}$ ketaatan pada standar kerja sebesar 2,60 berada di rentang interval 1,81 - 2,60 dikategorikan tidak baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator $X_{2,3}$ ketaatan pada peraturan kerja sebesar 4,05 berada di rentang interval 3,41 - 4,20 dikategorikan baik. Secara keseluruhan variabel disiplin kerja mempunyai jumlah rata-rata skor sebesar 3,46 yang berada di interval antara 3,41 - 4,20 sehingga dapat dinyatakan bahwa responden cenderung memberikan jawaban baik terhadap pernyataan variabel disiplin kerja pada Tantra Gallery Gianyar.

3. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan kerja diukur dengan 4 indikator yaitu kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Deskripsi variabel Kepuasan kerja disajikan pada Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.10
Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Kesempatan promosi	0	5	16	11	3	117	3,34	Cukup Baik
2	Pengawasan	0	18	6	7	4	102	2,91	Cukup Baik
3	Rekan kerja	0	23	4	4	4	94	2,68	Cukup Baik
4	Pekerjaan itu sendiri	0	20	1	9	5	104	2,97	Cukup Baik
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja								2,97	Cukup Baik

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu indikator $X_{3,3}$ rekan kerja sebesar 2,68 berada di rentang interval 2,61 - 3,40 dikategorikan cukup baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator $X_{3,1}$ kesempatan promosi sebesar 3,34 berada di rentang interval 2,61 - 3,40 dikategorikan cukup baik. Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja mempunyai jumlah rata-rata skor sebesar 2,97 yang berada di interval antara 2,61 - 3,40 sehingga dapat dinyatakan bahwa responden cenderung memberikan jawaban cukup baik terhadap pernyataan variabel kepuasan kerja pada Tantra Gallery Gianyar.

4. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Deskripsi variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Kualitas	0	9	13	10	3	112	3,20	Cukup Baik
2	Kuantitas	0	24	1	6	4	95	2,71	Cukup Baik
3	Ketepatan waktu	0	14	9	11	1	104	2,97	Cukup Baik
4	Efektivitas	0	9	15	4	7	114	3,25	Cukup Baik
5	Kemandirian	0	3	5	15	12	141	4,02	Baik
6	Komitmen kerja	0	22	3	4	6	99	2,82	Cukup Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan								3,16	Cukup Baik

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.11 menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah yaitu indikator $X_{1.2}$ kuantitas sebesar 2,71 berada di rentang interval 2,61 - 3,40 dikategorikan cukup baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah indikator $X_{1.5}$ kemandirian sebesar 4,02 berada di rentang interval 3,41 - 4,20 dikategorikan baik. Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan mempunyai jumlah rata-rata skor sebesar 3,16 yang berada di interval antara 2,61 - 3,40 sehingga dapat dinyatakan bahwa responden cenderung memberikan jawaban cukup baik terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. pengujian normalitas dilakukan dengan uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signfikasi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 5.12 berikut.

Tabel 5.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,66335316
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,087
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila $VIF < 10$ dan *tolerance value* $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5.13 berikut ini:

Tabel 5.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi	0,402	2,490	Bebas gejala multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,943	1,060	Bebas gejala multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,408	2,449	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2018). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 5.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,627	Bebas gejala heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,491	Bebas gejala heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,333	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah)

Berdasarkan data Tabel 5.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Kompensasi sebesar 0,627, disiplin kerja sebesar 0,491 dan kepuasan kerja sebesar 0,333. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

5.2.5 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar SPSS version

25.0 for Window. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut:

Tabel 5.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	(1,784)	2,278		(0,783)	0,440
Kompensasi	0,704	0,209	0,397	3,369	0,002
Disiplin Kerja	0,292	0,095	0,237	3,077	0,004
Kepuasan Kerja	0,523	0,127	0,480	4,109	0,000

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.15, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,784 + 0,704X_1 + 0,292X_2 + 0,523X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = (1,784)$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Tantra Gallery Gianyar akan meningkat.

$b_1 = 0,704$ berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar juga meningkat.

$b_2 = 0,292$ berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar juga meningkat.

$b_3 = 0,523$ berarti apabila ditingkatkan maka kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar juga meningkat.

2. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Adapun hasil dari pengujian analisis korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel 5.16 berikut.

Tabel 5.16
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,909 ^a	0,827	0,810	1,74198

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,909. Besarnya nilai R 0,909 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Adapun hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 5.17 berikut.

Tabel 5.17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,909 ^a	0,827	0,810	1,74198

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.17 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,810 atau sebesar 81,0%. Hal ini berarti variasi hubungan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar adalah sebesar 81,0% sedangkan sisanya sebesar 19,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4. Uji F

Menurut Ghozali (2018) pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut.

Tabel 5.18
Hasil Uji F
ANOVA^b

	Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	449,931	3	149,977	49,424	0,000 ^b
	Residual	94,069	31	3,034		
	Total	544,000	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.18 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 49,424 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.

5. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar disajikan pada Tabel 5.19 berikut.

Tabel 5.19**Hasil Uji t**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	(1,784)	2,278		(0,783)	0,440
Kompensasi	0,704	0,209	0,397	3,369	0,002
Disiplin kerja	0,292	0,095	0,237	3,077	0,004
Kepuasan kerja	0,523	0,127	0,480	4,109	0,000

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah)

Berdasarkan Tabel 5.19, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 3,369 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,077 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,109 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

5.2.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,369 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompensasi yang ada pada Tantra Gallery Gianyar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang memperbaiki dirinya untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyani, dkk, (2019), Herawati, dkk (2021), Sipahutar dan Hasyim (2021), Permana dan Pracoyo (2022) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,077 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat disiplin kerja yang ada di Tantra Gallery Gianyar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan disiplin yang tinggi kepada setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aromega dan Lengkong (2019), Saraswati, dkk, (2021), Sinaga, dkk (2021), Tajudin dan Supriadi (2021) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,109 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Kepuasan kerja yang ada di Tantra Gallery Gianyar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataan yang mereka rasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firmansyah dan Darmawan (2021), Kholid, dkk (2021), Hen, dkk, (2022) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerjakaryawan, maka kinerja akan mengalami peningkatan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Semakin baik kompensasi yang ada pada Tantra Gallery Gianyar maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Semakin meningkat disiplin kerja yang ada di Tantra Gallery Gianyar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar. Semakin baik kepuasan kerja yang ada di Tantra Gallery Gianyar maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk

menambahkan variabel lain, sehingga dapat menggambarkan keadaan kinerja karyawan.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Tantra Gallery Gianyar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

6.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Tantra Gallery Gianyar berkaitan dengan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X_1) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator $X_{1.4}$ fasilitas yang memadai sebesar 2,65, maka peneliti sarankan kepada pimpinan Tantra Gallery Gianyar mempertimbangkan untuk memberikan fasilitas-fasilitas lain yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun kepada karyawan sesuai dengan proporsi pekerjaan yang telah diselesaikan agar karyawan tidak merasa kecewa, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator $X_{2.3}$ ketaatan pada standar kerja sebesar 2,60, maka peneliti sarankan kepada pimpinan Tantra Gallery Gianyar memberikan bimbingan dan arahan agar karyawan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan dengan baik agar tidak terjadi kecelakaan kerja yang akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pesanan ukiran kayu, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada Tantra Gallery Gianyar.

3. Variabel kepuasan kerja (X_3) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator $X_{3.3}$ rekan kerja sebesar 2,68, maka peneliti sarankan kepada pimpinan Tantra Gallery Gianyar melakukan pembinaan kepada karyawan senior agar tidak membebani karyawan baru dengan pekerjaan di luar *job desk* yang seharusnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Tantra Gallery Gianyar.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Riau
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. 2019. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741 – 750.
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. 2017. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas dengan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(2), 373-384.
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, N. K. C. P. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, A., & Darmawan, E. D. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 507-511.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276-293.
- Flippo, Edwin B. 2015. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Erlangga, Jakarta.
- Gaol, L.J. 2017. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kompas Gramedia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J. L. 2017. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hen, M. A., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. *EMAS*, 3(1), 12-20.

- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22.
- Holil, M., & Sriyanto, A. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 22-38.
- Luthan, F. 2017. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maharjan, S. 2017. Association between work motivation and job satisfaction of college teachers. *Administration and Management Review*, 24(2), 45-55.
- Mahmun, Thoha. 2017. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPFE.
- Muna, N., & Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Kholid, M., Muttaqin, I., & Nurhayati, U. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Cabang Pegadaian Syariah Bangkalan. *Fenomena*, 20(2), 209-218.
- Kunartinah, K. 2017. Perilaku Mahasiswa Akuntansi di STIE STIKUBANK Semarang Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 10(2), 182-197.
- Ramandei. 2017. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). Semarang. *Thesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Razak, N., & Rusni, R. 2021. Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40-47.
- Regina, Aditya Reza. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Riani, A. L. 2017. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek*. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Purnamasari, N., & Nuryati, T. 2022. Evaluasi Implementasi Program Intervensi Berbasis Masyarakat Di Wilayah Jakarta Utara. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 8(2), 66-72.
- Putra, A. M. 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan the legian bali hotel. *Jurnal Kepariwisata Dan hospitalitas. DIV Pariwisata Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana, JL. DR. R. Goris*, 1(7) 11-21.
- Samsuni, S. 2017. Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sandy Martha, M. 2017. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Widyautama Bandung.
- Santoso, A. B. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247-272.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2), 1-7.
- Siagian, Sondang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404-415.

- Sipahutar, M., & Hasyim, T. M. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi Bnpb. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 2(2), 141-148.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18-29.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2017. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. CV Alfabeta Bandung.
- Tajudin, T., & Supriadi, T. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suara Bersama, Jakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(1), 29-38.
- Thaief, I., & Baharuddin, A. 2017. Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 23.
- Tunjungsari, P. 2017. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Umar, Husein. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widyani, A. A. D., Maryani, N. L. K. S., & Saraswati, N. P. A. S. 2019. Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 112-124.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.
- Wulantika, L., & Koswara, R. P. 2017. Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 3(1), 1-10.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun/ Judul Jurnal	Variabel	Hipotesis	Hasil	Referensi
1	Widyani, dkk, (2019) meneliti tentang Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur.	• X1: Motivasi • X2: Kompensasi Finansial • Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi</i> , 7(1), 741 – 750.
2	Herawati, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan.	• X1: Kompensasi • X2: Kompensasi • Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora</i> , 2(11), 13-22.
3	Sipahutar dan Hasyim (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi Bnpb.	• X1: Kompensasi • X2: Motivasi • Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta</i> , 2(2), 141-148.
4	Aromega dan Lengkong (2019) meneliti tentang Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado.	• X1: Kompensasi • X2: Disiplin Kerja • Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi</i> , 7(1), 741 – 750.
5	Siregar, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan	• X1: Kompensasi • X2: Fleksibilitas Driver Gojek • X3: Kepuasan Kerja • Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Fleksibilitas Driver Gojek berpengaruh	1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Fleksibilitas Driver Gojek tidak berpengaruh	<i>Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)</i> , 1(1), 18-29.

No.	Nama/Tahun/ Judul Jurnal	Variabel	Hipotesis	Hasil	Referensi
	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda.		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
6	Saraswati, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung.	• X1: Disiplin Kerja • X2: Kecerdasan Emosional • X3: Kepuasan Kerja • Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)</i> , 4(3), 217-230.
7	Sinaga, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Peln Lhoksumawe.	• X1: Disiplin Kerja • X2: Pengembangan Karir • Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Darma Agung</i> , 29(3), 404-415.
8	Tajudin dan Supriadi (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suara Bersama, Jakarta.	• X1: Disiplin Kerja • X2: Motivasi • Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Mitra Manajemen</i> , 12(1), 29-38.
9	Muna dan Isnowati (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera).	• X1: Disiplin Kerja • X2: Motivasi Kerja • X3: Pengembangan Karir • Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengembangan Karir berpengaruh	<i>Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)</i> , 5(2), 1119-1130.

No.	Nama/Tahun/ Judul Jurnal	Variabel	Hipotesis	Hasil	Referensi
			3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
10	Permana dan Pracoyo (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.	• X1: Motivasi Kerja • X2: Kompensasi Kerja • X3: Kepuasan Kerja • Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)</i> , 7(3), 80-89.
11	Firmansyah dan Darmawan (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung.	• X1: Kepuasan Kerja • Y: Kinerja Karyawan	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Ekonomis: Journal of Economics and Business</i> , 5(2), 507-511.
12	Kholid, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pegadaian Cabang Pegadaian Syariah Bangkalan.	• X1: Kepuasan Kerja • Y: Kinerja Karyawan	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Fenomena</i> , 20(2), 209-218.
13	Hen, dkk, (2022) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer.	• X1: Komunikasi • X2: Kepuasan Kerja • Y: Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>EMAS</i> , 3(1), 12-20.
14	Fitri dan Endratno (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	• X1: Komitmen Organisasi • X2: Kepuasan Kerja • X3: <i>Organizational</i>	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Derivatif: Jurnal Manajemen</i> , 15(2), 276-293.

No.	Nama/Tahun/ Judul Jurnal	Variabel	Hipotesis	Hasil	Referensi
	Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai variabel intervening pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal.	<i>Citizenship Behavior</i> • Y: Kinerja Karyawan	2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
15	Razak dan Rusni (2021) meneliti tentang Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	• X1: Penempatan • X2: Pengawasan • X3: Kepuasan Kerja • Y: Kinerja Karyawan	1. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Jurnal Ilmiah Bongaya</i> , 5(2), 40-47.



Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Tantra Gallery Gianyar

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Mia Palintini

NIM : 1902612010419

Program Studi : Ekonomi Manajemen (Konsentrasi Sumber Daya Manusia)

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar yang sedang mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tantra Gallery Gianyar”**.

Untuk maksud tersebut di atas, saya mohon kepada Bapak/ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, jujur dan tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Kuesioner ini nantinya akan saya pergunakan untuk keperluan ilmiah dan saya berjanji untuk menjaga kerahasiaan dari kuesioner ini.

Atas kerjasama, bantuan serta waktu luang uang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Ni Putu Mia Palintini

NIM: 1902612010419

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Umur : ☐ < 20 tahun
☐ 20 – 29 tahun
☐ 30 – 39 tahun
☐ ≥ 40 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK
☐ D3
☐ S1
☐ Lainnya.....

Lama Bekerja : ☐ < 5 tahun
☐ 6 – 10 tahun
☐ 11 – 15 tahun
☐ > 15 tahun

B. Petunjuk Pengisian

- a) Jawablah pernyataan berikut ini dengan sejujurnya, baik pernyataan menyangkut kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b) Cara menjawab pernyataan adalah dengan memberi tanda (√) pada masing-masing jawaban yang paling sesuai.

C. Keterangan

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

D. Daftar Pernyataan

No.	Kinerja Karyawan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.					
5.	Saya bertanggungjawab secara mandiri terhadap pekerjaan yang diberikan.					
6.	Saya mampu berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang ditentukan perusahaan					
No.	Kompensasi	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya mendapatkan gaji yang layak.					
2.	Saya mendapatkan bonus karena pekerjaan yang melebihi target					
3.	Saya mendapatkan insentif tambahan karena bekerja melebihi standar yang di tentukan.					
4.	Saya medapatkan tunjangan hari tua dan asuransi.					
No.	Disiplin Kerja	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya tidak pernah mangkir dalam bekerja.					
2.	Saya selalu waspada dan teliti dalam bekerja.					
3.	Saya taat pada semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja.					
4.	Saya taat pada peraturan kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.					
5.	Saya memiliki etika dalam bekerja.					

No.	Kepuasan Kerja	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya senang mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan.					
2.	Saya senang mendapatkan pengawasan dalam bekerja.					
3.	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis.					
4.	Saya senang mendapatkan tantangan baru dalam bekerja.					



Lampiran 3 Tabulasi Penilaian Responden

No.	Karakteristik Responden				Kompensasi				Disiplin Kerja					Kepuasan Kerja				Kinerja Karyawan					
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	LB	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	Laki-Laki	30 – 39 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	4	4	2	5	5	3	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	5	2
2	Perempuan	30 – 39 tahun	SMA/SMK	6 – 10 tahun	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
3	Perempuan	< 20 tahun	SMA/SMK	6 – 10 tahun	3	4	4	2	2	5	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
4	Laki-Laki	30 – 39 tahun	SMA/SMK	6 – 10 tahun	3	3	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
5	Perempuan	30 – 39 tahun	SMA/SMK	6 – 10 tahun	4	3	5	4	3	5	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	5	4	2
6	Perempuan	30 – 39 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	4	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	5	4	2
7	Laki-Laki	20 – 29 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	4	3	3	2	3	5	2	5	2	4	3	3	2	4	2	3	3	5	2
8	Laki-Laki	20 – 29 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	4	3	5	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2
9	Perempuan	20 – 29 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	4	3	5	2	3	4	2	5	2	4	2	2	2	4	2	2	3	5	2
10	Laki-Laki	< 20 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	3	4	2	3	4	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	2
11	Laki-Laki	< 20 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	3	4	2	3	5	2	5	5	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5
12	Perempuan	< 20 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	3	5	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2
13	Laki-Laki	< 20 tahun	SMA/SMK	6 – 10 tahun	3	3	2	2	3	5	2	5	5	3	2	2	2	3	2	2	3	3	5
14	Laki-Laki	30 – 39 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	3	5	2	3	5	2	5	4	3	2	2	2	3	2	2	3	5	3
15	Laki-Laki	30 – 39 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	4	4	2	3	4	2	3	5	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4
16	Laki-Laki	30 – 39 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	4	3	2	3	5	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5
17	Perempuan	30 – 39 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	4	4	2	3	3	2	2	5	3	2	2	2	3	2	2	3	2	5
18	Perempuan	30 – 39 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	3	4	2	2	3	5	2	5	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2
19	Perempuan	20 – 29 tahun	S1	< 5 tahun	3	4	5	2	3	5	2	5	4	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5
20	Perempuan	< 20 tahun	S1	< 5 tahun	3	3	4	2	3	5	2	5	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2
21	Laki-Laki	20 – 29 tahun	S1	< 5 tahun	5	3	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2
22	Laki-Laki	20 – 29 tahun	S1	6 – 10 tahun	3	3	3	3	3	5	2	5	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
23	Laki-Laki	20 – 29 tahun	S1	6 – 10 tahun	5	3	5	3	3	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2
24	Laki-Laki	30 – 39 tahun	S1	6 – 10 tahun	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2
25	Perempuan	30 – 39 tahun	S1	11 – 15 tahun	5	3	4	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2
26	Perempuan	20 – 29 tahun	S1	11 – 15 tahun	3	3	3	3	2	2	2	4	5	2	4	2	5	2	2	4	3	4	2
27	Laki-Laki	20 – 29 tahun	SMA/SMK	11 – 15 tahun	2	3	4	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2
28	Laki-Laki	≥ 40 tahun	SMA/SMK	11 – 15 tahun	2	3	5	2	2	2	2	3	5	2	4	2	5	2	2	4	2	5	2
29	Laki-Laki	≥ 40 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	2	3	5	2	2	2	2	3	5	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2
30	Laki-Laki	≥ 40 tahun	SMA/SMK	6 – 10 tahun	2	3	4	2	4	4	4	4	5	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4

No.	Karakteristik Responden				Kompensasi				Disiplin Kerja					Kepuasan Kerja				Kinerja Karyawan					
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	LB	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
31	Laki-Laki	≥ 40 tahun	SMA/SMK	6 – 10 tahun	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
32	Laki-Laki	≥ 40 tahun	SMA/SMK	< 5 tahun	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
33	Laki-Laki	30 – 39 tahun	D3	< 5 tahun	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
34	Laki-Laki	20 – 29 tahun	D3	< 5 tahun	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
35	Laki-Laki	20 – 29 tahun	D3	6 – 10 tahun	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Skor					119	120	140	93	110	138	91	142	125	117	102	94	104	112	95	104	114	141	99
Rata-rata Skor					3,40	3,43	4,00	2,66	3,14	3,94	2,60	4,06	3,57	3,34	2,91	2,69	2,97	3,20	2,71	2,97	3,26	4,03	2,83



Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,171	,191	,674**	,789**
	Sig. (2-tailed)		,325	,271	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,171	1	,000	,357*	,487**
	Sig. (2-tailed)	,325		1,000	,035	,003
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,191	,000	1	,134	,532**
	Sig. (2-tailed)	,271	1,000		,443	,001
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,674**	,357*	,134	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,035	,443		,000
	N	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	,789**	,487**	,532**	,833**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,000	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	4

2. Hasi Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,503**	,755**	,292	,082	,809**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,089	,642	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,503**	1	,133	,683**	-,165	,658**
	Sig. (2-tailed)	,002		,447	,000	,342	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,755**	,133	1	,105	,150	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,447		,547	,389	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,292	,683**	,105	1	-,095	,612**
	Sig. (2-tailed)	,089	,000	,547		,589	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,082	-,165	,150	-,095	1	,385*
	Sig. (2-tailed)	,642	,342	,389	,589		,022
	N	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	,809**	,658**	,669**	,612**	,385*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,022	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	5

3. Hasi Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,418 [*]	,773 ^{**}	,302	,679 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,013	,000	,077	,000
	N	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,418 [*]	1	,848 ^{**}	,916 ^{**}	,942 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,013		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,773 ^{**}	,848 ^{**}	1	,697 ^{**}	,951 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,302	,916 ^{**}	,697 ^{**}	1	,873 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,077	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	,679 ^{**}	,942 ^{**}	,951 ^{**}	,873 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	4

4. Hasi Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,784**	,246	,833**	,164	,032	,780**
	Sig. (2-tailed)		,000	,155	,000	,347	,857	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	,784**	1	,699**	,871**	,121	-,016	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,488	,929	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	,246	,699**	1	,456**	,070	-,164	,574**
	Sig. (2-tailed)	,155	,000		,006	,689	,347	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	,833**	,871**	,456**	1	,231	,127	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006		,181	,466	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	,164	,121	,070	,231	1	,137	,422*
	Sig. (2-tailed)	,347	,488	,689	,181		,432	,012
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.6	Pearson Correlation	,032	-,016	-,164	,127	,137	1	,331
	Sig. (2-tailed)	,857	,929	,347	,466	,432		,052
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	,780**	,881**	,574**	,903**	,422*	,331	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,012	,052	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	6

Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	65,7	65,7	65,7
	Perempuan	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	6	17,1	17,1	17,1
	20 - 29 tahun	11	31,4	31,4	48,6
	30 - 39 tahun	13	37,1	37,1	85,7
	≥ 40 tahun	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	68,6	68,6	68,6
	D3	3	8,6	8,6	77,1
	S1	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	20	57,1	57,1	57,1
	6 - 10 tahun	11	31,4	31,4	88,6
	11 - 15 tahun	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif Penilaian Responden

1. Variabel Kompensasi (X₁) Frequencies

Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kompensasi
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,4000	3,4286	4,0000	2,6571	3,3714

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	11,4	11,4	11,4
	3,00	17	48,6	48,6	60,0
	4,00	10	28,6	28,6	88,6
	5,00	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	62,9	62,9	62,9
	4,00	11	31,4	31,4	94,3
	5,00	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,6	8,6	8,6
	3,00	5	14,3	14,3	22,9
	4,00	16	45,7	45,7	68,6
	5,00	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	22	62,9	62,9	62,9
	3,00	5	14,3	14,3	77,1
	4,00	6	17,1	17,1	94,3
	5,00	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

2. Variabel Disiplin Kerja (X₂) Frequencies

		Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,1429	3,9429	2,6000	4,0571	3,5714	3,4629

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	20,0	20,0	20,0
	3,00	20	57,1	57,1	77,1
	4,00	4	11,4	11,4	88,6
	5,00	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	14,3	14,3	14,3
	3,00	6	17,1	17,1	31,4
	4,00	10	28,6	28,6	60,0
	5,00	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	25	71,4	71,4	71,4
	3,00	3	8,6	8,6	80,0
	4,00	3	8,6	8,6	88,6
	5,00	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	11,4	11,4	11,4
	3,00	4	11,4	11,4	22,9
	4,00	13	37,1	37,1	60,0
	5,00	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	31,4	31,4	31,4
	3,00	6	17,1	17,1	48,6
	4,00	5	14,3	14,3	62,9
	5,00	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

3. Variabel Kepuasan Kerja (X₂) Frequencies

		Statistics				Kepuasan Kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,3429	2,9143	2,6857	2,9714	2,9786

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	14,3	14,3	14,3
	3,00	16	45,7	45,7	60,0
	4,00	11	31,4	31,4	91,4
	5,00	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	18	51,4	51,4	51,4
	3,00	6	17,1	17,1	68,6
	4,00	7	20,0	20,0	88,6
	5,00	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	23	65,7	65,7	65,7
	3,00	4	11,4	11,4	77,1
	4,00	4	11,4	11,4	88,6
	5,00	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	20	57,1	57,1	57,1
	3,00	1	2,9	2,9	60,0
	4,00	9	25,7	25,7	85,7
	5,00	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y) Frequencies

		Statistics						Kinerja Karyawan
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,2000	2,7143	2,9714	3,2571	4,0286	2,8286	3,1663

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	25,7	25,7	25,7
	3,00	13	37,1	37,1	62,9
	4,00	10	28,6	28,6	91,4
	5,00	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	24	68,6	68,6	68,6
	3,00	1	2,9	2,9	71,4
	4,00	6	17,1	17,1	88,6
	5,00	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	40,0	40,0	40,0
	3,00	9	25,7	25,7	65,7
	4,00	11	31,4	31,4	97,1
	5,00	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	25,7	25,7	25,7
	3,00	15	42,9	42,9	68,6
	4,00	4	11,4	11,4	80,0
	5,00	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,6	8,6	8,6
	3,00	5	14,3	14,3	22,9
	4,00	15	42,9	42,9	65,7
	5,00	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	22	62,9	62,9	62,9
	3,00	3	8,6	8,6	71,4
	4,00	4	11,4	11,4	82,9
	5,00	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

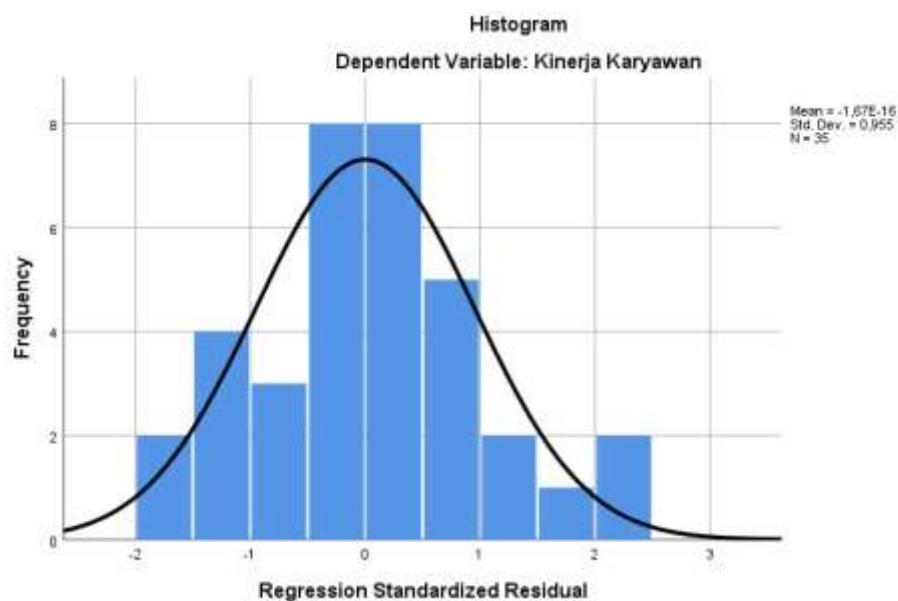
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66335316
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,061
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

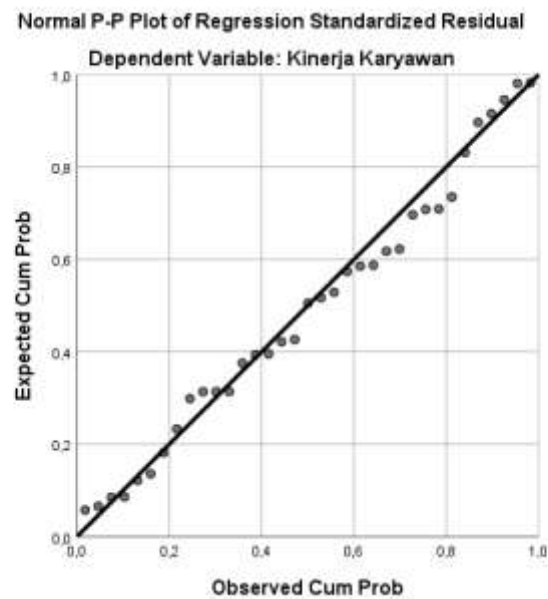
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.





2. Hasil Uji Multikoloniaritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja , Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,784	2,278		-,783	,440		
	Kompensasi	,704	,209	,397	3,369	,002	,402	2,490
	Disiplin Kerja	,292	,095	,237	3,077	,004	,943	1,060
	Kepuasan Kerja	,523	,127	,480	4,109	,000	,408	2,449

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
1	1	3,918	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,057	8,316	,04	,00	,14	,36
	3	,018	14,672	,31	,07	,84	,10
	4	,007	23,616	,65	,93	,02	,54

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja , Kompensasi ^b	.	Enter

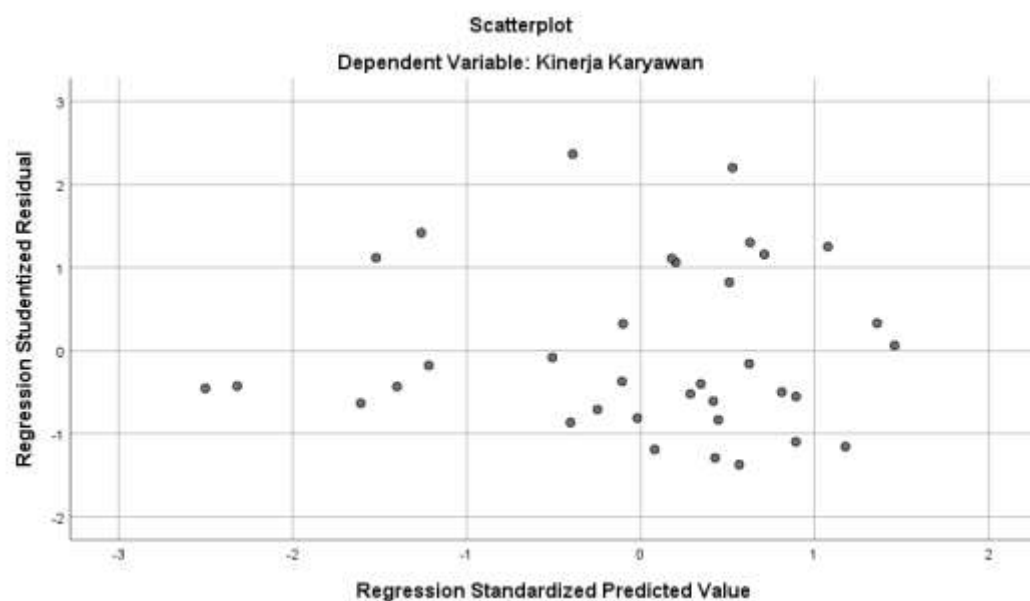
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,664	1,373		,483	,632
	Kompensasi	,062	,126	,136	,491	,627
	Disiplin Kerja	,040	,057	,126	,698	,491
	Kepuasan Kerja	-,075	,077	-,270	-,983	,333

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja , Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,810	1,74198

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja , Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,931	3	149,977	49,424	,000 ^b
	Residual	94,069	31	3,034		
	Total	544,000	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja , Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,784	2,278		-,783	,440
	Kompensasi	,704	,209	,397	3,369	,002
	Disiplin Kerja	,292	,095	,237	3,077	,004
	Kepuasan Kerja	,523	,127	,480	4,109	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,3451	27,8471	19,0000	3,63775	35
Residual	-2,75025	3,66232	,00000	1,66335	35
Std. Predicted Value	-1,280	2,432	,000	1,000	35
Std. Residual	-1,579	2,102	,000	,955	35

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan