

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SUZUYA HEAD OFFICE

**Esty Pudyastuti**

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Manajemen Universitas IBBI  
E-mail: estysoetardjo4@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan bagian administrasi sebanyak 48 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan analisis linier berganda dan uji statistic yaitu uji-t (parsial) dan uji-F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, compensation and work discipline on the performance of Suzuya Head Office employees. The method used in this research is descriptive method, this type of research is quantitative data, primary data obtained through questionnaires. The population in this study is the company's administration employees as many as 48 people. Because the population is less than 100 people, the sampling technique in this study uses a saturated sample, where all members of the population are sampled. The analytical technique used is multiple linear analysis and statistical tests, namely t-test (partial) and F-test (simultaneous). The results of this study indicate that partially or simultaneously the variables of job satisfaction, compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: Job Satisfaction, Compensation, Work Discipline, Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan Suzuya Head Office tidak stabil karena banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga kegiatan operasional berjalan lebih lambat. Berikut ini aspek penilaian kinerja karyawan Suzuya Head Office dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Suzuya Head Office

No	Aspek Penilaian	Bobot (%)
1	Cekatan	40%
2	Disiplin	25%
3	Kerjasama	20%
4	Komunikasi	15%

Sumber: Suzuya Head Office 2021

Tabel 1.1 menjelaskan besarnya persentase penilaian kinerja karyawan Suzuya Head Office meliputi: cekatan (40%), disiplin (25%), Kerjasama (20%) dan komunikasi (15%).

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Suzuya Head Office

No	Grade	Nilai	Kategori
1	A	91-100	Sangat baik
2	B	81-90	Baik
3	C	71-80	Cukup
4	D	61-70	Kurang
5	E	≤ 60	Buruk

Sumber: Suzuya Head Office 2021

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat standar penilaian kinerja karyawan Suzuya Head Office. Seorang karyawan akan mendapatkan grade A (Sangat Baik) apabila mendapatkan nilai 91-100. Grade B (Baik) apabila mendapatkan nilai 81-90. Grade C (Cukup) apabila mendapatkan nilai 71-80. Grade D (Kurang) apabila mendapatkan nilai 61-70. Dan nilai ≤ 60 akan mendapat grade E (Buruk).

Tabel 1.3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Suzuya Head Office Bagian Administrasi Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai (per karyawan)				
			A	B	C	D	E
1	2018	48	36	9	3	-	-
2	2019	48	23	18	7	-	-
3	2020	48	28	7	11	2	-

Sumber: Suzuya Head Office 2021

Pada tabel 1.3 dapat dilihat pada tahun 2018-2020 jumlah karyawan yang mendapat grade A tidak stabil, begitu juga dengan grade B dan grade C. Dan di tahun 2020 terdapat 2 karyawan yang mendapat grade D, sementara di tahun sebelumnya tidak pernah ada karyawan yang mendapat grade D.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal artinya yang paling dapat merasakan hanyalah orang yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang

yang satu dengan orang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Kepuasan kerja juga dapat di lihat dari tingkat absensi karyawan.

Tabel 1.4 Daftar Absensi Karyawan Suzuya Head Office Bagian Administrasi Periode Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
Januari	48	2 kali	2 kali	2 kali
Februari	48	1 kali	2 kali	3 kali
Maret	48	1 kali	4 kali	-
April	48	3 kali	3 kali	3 kali
Mei	48	-	2 kali	1 kali
Juni	48	-	1 kali	-
Juli	48	2 kali	3 kali	2 kali
Agustus	48	3 kali	-	1 kali
September	48	-	3 kali	2 kali
Oktober	48	1 kali	2 kali	3 kali
November	48	4 kali	5 kali	2 kali
Desember	48	2 kali	5 kali	6 kali

Sumber: Suzuya Head Office 2021

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa ada karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Bila karyawan merasa kurang puas dalam bekerja maka mereka akan cenderung lebih sering absen. Apabila hal ini terus berkelanjutan maka dapat mempengaruhi dan menghambat jalannya operasional perusahaan.

Disisi lain, masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana cara terbaik untuk memberikan kompensasi kepada karyawan agar tidak ada karyawan yang dirugikan serta dengan kompensasi karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja dan diharapkan dengan kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan meningkatkan produktivitas serta kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1.5 Syarat Menerima Insentif dari Suzuya Head Office

No	Kriteria karyawan yang memperoleh insentif
1	Daftar Kehadiran karyawan
2	Tepat waktu (masuk/keluar)
3	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber: Suzuya Head Office 2021

Tabel 1.6 Daftar Jumlah Karyawan Bagian Administrasi Suzuya Head Office yang Memperoleh Insentif Periode Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Tanggal pemberian insentif	Tanggal insentif diberikan
Januari	7 Orang	28 Januari	3 Februari
Februari	6 Orang	28 Februari	2 Maret
Maret	8 Orang	28 Maret	10 April

Sumber: Suzuya Head Office Medan 2021

Tabel 1.6 Daftar Jumlah Karyawan Bagian Administrasi Suzuya Head Office yang Memperoleh Insentif Periode Januari-Desember 2020 (lanjutan)

Bulan	Jumlah Karyawan	Tanggal pemberian insentif	Tanggal insentif diberikan
Mei	9 Orang	28 Mei	5 Juni
Juni	7 Orang	28 Juni	9 Juli
Juli	8 Orang	28 Juli	12 Agustus
Agustus	8 Orang	28 Agustus	3 September
September	10 Orang	28 September	11 Oktober
Oktober	7 Orang	28 Oktober	8 November
November	8 Orang	28 November	3 Desember
Desember	8 Orang	28 Desember	28 Desember

Sumber: Suzuya Head Office Medan 2021

Pada tabel 1.6 dapat dilihat bahwa adanya keterlambatan pemberian insentif kepada karyawan. Sesuai dengan ketentuan dari perusahaan seharusnya pemberian insentif paling lambat sampai 1 (satu) minggu dari tanggal pemberian insentif. Tetapi pada kenyataannya masih sering terjadi keterlambatan dari ketentuan yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disamping itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Suzuya Head Office yaitu masalah disiplin kerja. Mengenai masalah disiplin kerja yang terjadi adalah sering datang terlambat pada jam masuk kerja dan pulang cepat.

Tabel 1.7 Daftar Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan Suzuya Head Office Bagian Administrasi Periode Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Pulang Cepat
Januari	48	5 kali	10 kali
Februari	48	2 kali	9 kali
Maret	48	4 kali	12 kali
April	48	4 kali	11 kali
Mei	48	3 kali	9 kali
Juni	48	4 kali	7 kali
Juli	48	6 kali	11 kali
Agustus	48	5 kali	10 kali
September	48	7 kali	13 kali
Oktober	48	5 kali	10 kali
November	48	5 kali	14 kali
Desember	48	7 kali	15 kali

Sumber: Suzuya Head Office 2021

Dari tabel 1.7 diatas dapat dilihat bahwa keterlambatan dan pulang cepat karyawan tidak stabil pada tiap bulannya. Pada bulan September dan Desember 2020 tingkat keterlambatan karyawan paling tinggi yaitu 7 kali. Dan pada bulan Desember juga tingkat karyawan pulang cepat paling banyak yaitu 15 kali. Padahal dalam penerapannya, Suzuya Head Office sudah menggunakan teknologi *Face ID* (pemindai wajah) dan *Fingerprint* untuk mengetahui tingkat kehadiran para karyawannya, tetapi masih ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Jika hal tersebut terus berlanjut dikhawatirkan akan membuat individu menjadi tidak disiplin dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja, atasan memberikan sanksi terhadap karyawan yaitu berupa Surat peringatan dan memberikan teguran secara langsung.

Berdasarkan penjabaran di atas tentang kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen utama pada sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Menurut Samsudin (2012:22) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:6) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi.

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan tidak ada hambatan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016). Faktor-faktor/dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011:80), meliputi: a. faktor psikologis, Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; b. faktor sosial, Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan; c. faktor fisik, Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; d. faktor finansial, Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, meliputi: a. menyenangkan pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa

mengerjakannya; b. mencintai pekerjaannya; c. moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan; d. kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban; e. prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

### **Kompensasi**

Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2015) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Macam-macam kompensasi yang diberikan pada karyawan (Tim Mitra Bestari, 2005:119), meliputi: a. kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), kompensasi finansial langsung terdiri dari: bayaran (*pay*) yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi; b. kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), Kompensasi ini juga disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung; c. kompensasi non finansial (*non financial compensation*), Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut Simamora (2015), yaitu: a. gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan; b. insentif yang sesuai dengan pengorbanan; c. tunjangan yang sesuai dengan harapan; dan d. fasilitas yang memadai.

### **Disiplin Kerja**

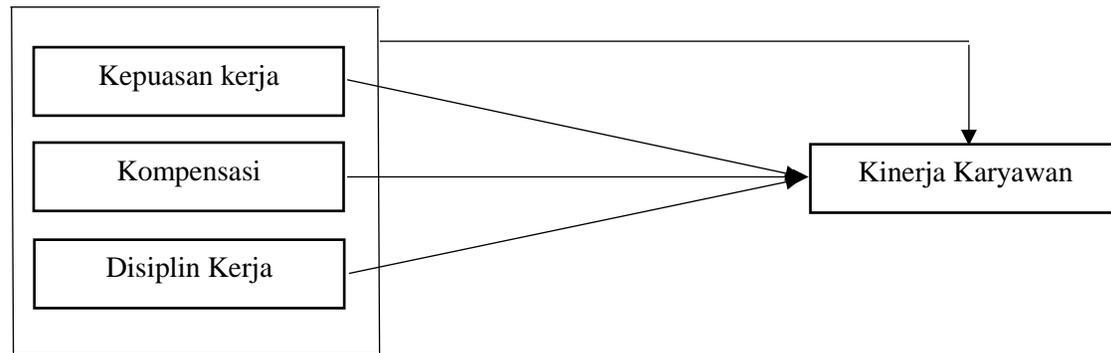
Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut BA Husain (2018:6) Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Faktor-faktor penilaian disiplin kerja (Dharmawan, 2011) yaitu: a. absensi atau kehadiran; b. ketaatan pada kewajiban dan peraturan; c. bekerja sesuai prosedur. Menurut Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain: a. peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat; b. peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; c. peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain; d. peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2010), mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: a. kompensasi; b. pelatihan karyawan; c. lingkungan kerja; d. budaya kerja; e. kepemimpinan; f. motivasi; g. disiplin; h. kepuasan kerja. Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012), yaitu: a. jumlah pekerjaan; b. kualitas pekerjaan; c. ketepatan waktu; d. kehadiran; dan e. Kemampuan Kerjasama.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:94) hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban yang bersifat sementara dimana kebenarannya masih diragukan, sebab itu harus diuji secara empiris. Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi Winata (2016) pada Hotel Inna Dharma Deli Medan menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) pada PT Pos Indonesia DC Ciputat menyatakan bahwa kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) pada PT. Bank Tbk Cabang Bintaro menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi Winata (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Angga Pratama (2020) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bachtiar Arifudin Husain (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2016) Penelitian kuantitatif adalah metode yang disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Table 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja karyawan (Y)	kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama	Likert
Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasanirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.	1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. 4. Fasilitas yang memadai	Likert

Table 3.1 Operasional Variabel Penelitian (lanjutan)

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Disiplin kerja (X3)	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi.	Likert

Sampel yaitu karyawan bagian administrasi sebanyak 48 orang pada Suzuya Head Office.

Tabel 3.2 kriteria Sampel Penelitian

Bagian	Jumlah Karyawan
Pembayaran	10
Hutang Dagang	10
Penjualan	10
Finance	8
Biaya	10
Jumlah	48

Sumber: Suzuya Head Office 2021

Analisis regresi berganda adalah sebagai berikut.

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

Dimana, Y: kinerja, a: Konstanta,  $b_1$ : Koefisien Regresi Kepuasan Kerja,  $X_1$ : Kepuasan Kerja,  $b_2$ : Koefisien Regresi Kompensasi,  $X_2$ : Kompensasi,  $b_3$ : Koefisien Regresi Disiplin Kerja,  $X_3$ : Disiplin Kerja, dan e: Persentase Kesalahan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,935	1,120	
	kepuasan kerja	,468	,094	,464
	kompensasi	,315	,064	,378
	disiplin kerja	,187	,084	,225

a. Dependent Variable: kinerja

### Uji Parsial (Uji-t)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (variabel X) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel Y). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

Penentuan dalam menentukan nilai  $t_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas, dengan rumus  $df = n - k = 48 - 4 = 44$ , dimana, n; jumlah sampel penelitian; k: jumlah variabel bebas dan terikat. Dengan diketahuinya df adalah 44 dan diperoleh dengan nilai  $t_{tabel}$  tersebut yaitu sebesar 2,015. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,835	,408
	kepuasan kerja	4,973	,000
	kompensasi	4,950	,000
	disiplin kerja	2,231	,031

a. Dependent Variable: kinerja

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penentuan dalam menentukan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus:  $df$  (pembilang) =  $k - 1 = 4 - 1 = 3$  /  $df$  (penyebut) =  $n - k = 48 - 4 = 44$ , dimana, n: jumlah sample penelitian; dan k = jumlah variabel bebas dan Terikat. Dengan diketahuinya  $df$  (pembilang) adalah 3 dan  $df$  (penyebut) adalah 44, maka dapat diperoleh nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,82. Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,405	3	35,135	72,711	,000 <sup>b</sup>
	Residual	21,262	44	,483		
	Total	126,667	47			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja

### Uji Koefisien Determinasi (Adjust $R^2$ )

Koefisien determinasi (Adjust  $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4.4  
 Uji Koefisien Determinasi (Adjust R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 <sup>a</sup>	,832	,821	,695

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

### Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), variabel kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Suzuya Head Office.

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menyatakan bahwa untuk variabel kepuasan kerja mempunyai  $t_{hitung} (4,950) > t_{tabel} (2,015)$  yang artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Winata (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mampu berpengaruh secara parsial dan positif pada kinerja karyawan.

Hasil uji t yang menyatakan bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai  $t_{hitung} (4,950) > t_{tabel} (2,015)$  yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai  $t_{hitung} (2,231) > t_{tabel} (2,015)$  yang artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin Husain (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F juga menyatakan bahwa nilai uji  $F_{hitung} (72,711) > F_{tabel} (2,82)$  dimana kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office. Dengan demikian berarti  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya antara kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Winata (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin Husain (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,821. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, promosi jabatan, motivasi kerja dan lainnya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office.
4. Kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suzuya Head Office.

### Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Suzuya Head Office dapat meningkatkan perhatian terhadap karyawan yg kurang menyenangi pekerjaan yang diberikan dan juga karyawan yang kurang mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan perbaikan beberapa hal diatas, maka kinerja karyawan akan dapat meningkat dengan baik.
2. Suzuya Head Office dapat memperhatikan kurangnya pemberian bonus terhadap hasil kerja karyawan. Dengan perbaikan dan memberikan bonus yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, mungkin karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Suzuya Head Office dapat memperhatikan bahwa karyawan kurang mentaati jam masuk, pulang dan jam istirahat yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan setiap karyawan sehingga kinerja karyawan akan menjadi membaik.
4. Suzuya Head Office dapat memperhatikan tingkat absensi karyawan yang tinggi serta karyawan yang kurang menolong rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan nya. Diharapkan adanya perbaikan dari perusahaan atas beberapa hal di atas sehingga kinerja karyawan dapat membaik.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lagi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, peneliti juga hendaknya menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*.

- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Rajafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Nawa, F. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Pratama, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Samsudin. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Satedjo, A. D. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*.
- Siagian, S. P. 2002. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Winata, E. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. 2017. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*.