

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Cv. Istana Mobil

Indra Welly Arifin¹, Vidi Febrianto², Hendri Mayanta Tarigan³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya^{1,2}, Universitas Efarina³

E-mail: indrawellyarifin66@gmail.com¹

ABSTRACT

Abstract - This study aims to determine the effect of work discipline, compensation and job satisfaction on nurse performance in employees of CV. Car Palace. The research method used is a quantitative method using SPSS version 25.00 which was collected from the results of distributing questionnaires to employees of CV. Istana Mobil as many as 98 respondents. The analytical method used in this study is to use an instrument test, namely the validity and reliability test. The classical assumption test is the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R²), hypothesis testing, namely the T test. The results of SPSS in this study are the work discipline variable (X1) has an effect on the performance variable (Y), the compensation variable (X2) has no effect on the performance variable (Y), the job satisfaction variable (X3) has no effect on the performance (Y), and the hypothesis test is the F test of work discipline (X1), compensation (X2), and job satisfaction (X3) has a simultaneous effect on performance (Y)

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

ABSTRAK

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Pegawai CV. Istana Mobil. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada pegawai CV. Istana Mobil sebanyak 98 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R²), uji hipotesis yaitu uji T. Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y), Variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y), Variabel kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y), Dan uji hipotesis yaitu uji F disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y)

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

PENDAHULUAN

CV. Istana Mobil merupakan salah satu perusahaan jasa perbaikan dan perawatan kendaraan dikota Tebing Tinggi, dalam pengoperasian perusahaannya CV. Istana Mobil memberikan berbagai jasa perbaikan dan perawatan kendaraan mulai dari sporing, blancing, engine tune up hingga doorsmeer dan lainnya. Dalam berbagai jenis pelayanan yang dapat diberikan kepada pelanggan, perusahaan harus memastikan bahwa hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan sudah maksimal sehingga pelanggan tidak merasa kecewa atas pelayanan jasa yang telah diberikan atau butuhkan seorang pelanggan. Dalam pelayanan jasa kinerja yang dihasilkan sangat menentukan kemajuan dan daya saing bagi perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebuah kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Hamali 2016), disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan pri laku.

Disiplin kerja pada CV. Istana Mobil diukur dengan tingkat kehadiran setiap harinya, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai setiap keterlambatan kehadiran dan pegawai tidak hadir dilakukan hukuman.

Selain disiplin kerja, kompensasi yang diterima akan memberikan dampak pada kinerja yang akan dihasilkan. Dalam pemberian kompensasi kepada para pegawainya CV. Istana Mobil mendasari hal tersebut dengan penilaian ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung akan mendorong hasil kinerja yang dihasilkan. Kompensasi yang diberikan kepada para pegawai secara langsung memberikan kepuasan kerja dan memiliki dampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut (Afandi 2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat terbangun dengan kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan fasilitas dan rekan kerja yang dimiliki. Dari hasil prasarvei yang dilakukan oleh penulis tingkat kepuasan pegawai rendah yang disebabkan kompensasi yang diterima oleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain kompensasi yang dirasa kurang sesuai, penurunan tersebut terjadi karena adanya kerusakan peralatan yang digunakan dalam bekerja sehingga menghambat kinerja para pegawai, hal tersebut juga dampak dari ketidakdisiplinan para pegawai dalam menggunakan peralatan, mulai dari tidak meletakkan peralatan pada tempatnya hingga tidak merawat peralatan kerja dengan baik sehingga banyak peralatan yang rusak.

KAJIAN PUSTAKA

Henry Simamora dalam Daryanto (2017), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan menurut Edwin B. filippo yang dikutip oleh Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa "*Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*". (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat).

Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut (Robbins, Stephen and Coulter, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2014) menyatakan bahwa "*performance is output derives from processes, human otherwise*" yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut (Amstrong, 2016), mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Hartatik, 2018), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut The Liang Gie dalam (Wukir, 2013), disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Menurut (Hamali, 2016), disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut William dan Keith Davis dalam (Hasibuan, 2016), mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik

didesain dan dikelola bagian personalia. Sedangkan Sastrohadiwiwiry dalam (Sinambela, 2016), mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut (Dadang., 2013), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Nuraini, 2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran

| No | Skala | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2015:86)

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, Disiplin Kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) sebagai variabel.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Defenisi | Indikator | Pengukuran Skala |
|--------------------|---|-------------------------|------------------|
| Kinerja (Y) | Kinerja merupakan hasil dari suatu proses | 1. Tujuan 2. Standar | Skala Likert |

| | | | |
|----------------------------|--|---|--------------|
| | yang dilakukan manusia. (Smith, 2014) | 3. Umpan 4. Alata atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo 2012) | |
| Disiplin Kerja (X1) | Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. The Liang Gie dalam (Wukir, 2013) | 1. Kemampuan 2. Teladan Kepemimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan Melekat 5. Sanksi Hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan, 2016) | Skala Likert |
| Kompensasi (X2) | Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola bagian personalia. William dan Keith Davis dalam (Hasibuan, 2016) | 1. Gaji 2. Insentif 3. Tujungan 4. Fasilitas (Hasibuan, 2016) | Skala Likert |
| Kepuasan Kerja (X3) | Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Afandi, 2018) | 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja (Afandi, 2018) | Skala Likert |

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Instrumen

1) Uji validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat ukur melakukan tugas untuk mencapai sasarannya.

- a) Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka pertanyaan tersebut valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

2) Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

c. Uji Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

1) Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut (Sugiyono, 2015), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

r² = Koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: Ho diterima jika nilai hitung statistik uji (t-hitung) berada di daerah penerimaan Ho, dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai sig > α

2. Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut (Sugiyono, 2015), dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- a) Ha diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Ha ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Variabel X1, Variabel X2, Variabel X3 maupun Variabel Y memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,684 dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,859, variabel kompensasi sebesar 0,846 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,980 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel disiplin kerja sebesar 1,164, variabel kompensasi sebesar 1,182 dan variabel kepuasan kerja 1,020 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,819, kompensasi sebesar 0,222 dan kepuasan kerja sebesar 0,441 dimana ketiganya lebih besar dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Uji Parsial

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.911 | 5.156 | | 1.340 | .183 |
| Disiplin Kerja | .634 | .106 | .525 | 5.988 | .000 |
| Kompensasi | .385 | .197 | .173 | 1.959 | .053 |
| Kepuasan Kerja | -.104 | .157 | -.054 | -.663 | .509 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel 3. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,988 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel}(5\%; n-k = 96)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(5,988) > t_{tabel}(1,984)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021).

Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari tabel 3. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,959 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel}(5\%; n-k = 96)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(1,959) < t_{tabel}(1,984)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,053 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, Syamsul Alam, 2020).

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel 3. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,663 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel}(5\%; n-k = 96)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(-0,663) > t_{tabel}(-1,984)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,509 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurrahmawati, 2019).

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji Simultan ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 454.143 | 3 | 151.381 | 19.046 | .000 ^b |
| Residual | 747.122 | 94 | 7.948 | | |
| Total | 1201.265 | 97 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari tabel 4. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,046 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 3; 95) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,70 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (19,046) > F_{tabel} (2,70), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel kinerja.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan tersebut terjadi dapat dikarenakan dalam objek penelitian yang berbeda memiliki peraturan yang sama dalam penerapan disiplin kerja. Kemudian hal tersebut didukung dengan hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,510 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Disiplin kerja yang baik akan cenderung menunjukkan pada hasil kinerja yang baik hal ini dapat disebabkan oleh aturan yang dibuat oleh perusahaan bertujuan untuk menghasilkan pola kerja yang efisien dan efektif.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, Syamsul Alam, 2020), dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima oleh karyawan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak berpengaruh pada kinerja yang disebabkan kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan atau ekspektasi sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja lebih baik.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurrahmawati, 2019) dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memiliki perbedaan hasil dikarenakan objek penelitian yang berbeda dan memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda yang dapat disebabkan oleh berbagai penyebab, seperti hasil jawaban karyawan sebagai responden. Pada penelitian ini menunjukkan pernyataan 4 memiliki rata-rata skor sebesar 3,725 yang berarti terdapat banyak karyawan yang beranggapan netral pada kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja. Rendahnya kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan dapat menyebabkan kinerja yang dilakukan tidak maksimal, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurrahmawati, 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurrahmawati, 2019) dimana Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini didukung dengan hasil pengolahan data pada tabel 4.14 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,358 atau 35,8%. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 35,8%.

KESIMPULAN

Penelitian ini mencoba untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Pegawai CV. Istana Mobil. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

- a. Hipotesis pertama diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Istana Mobil.
- b. Hipotesis kedua ditolak, artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Istana Mobil.
- c. Hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Istana Mobil.
- d. Hipotesis keempat diterima, artinya disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Istana Mobil.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Penerbit : Zanaf Publishing, Riau.
- Amstrong, G. (2016). Prinsip-prinsip Pemasaran. Edii 13. Jilid 1. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Astuti, W., & Sundari Rahardjo, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) the Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance (Intervening : Job Satisfaction). 9(2), 1185–1196.
- Bintoro, D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit : Gava Media, Yogyakarta.
- Dadang. (2013). E-Business & E-Commerce. Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Penerbit : Centerfor Academic Publishing Servive, Yogyakarta.
- Hartatik, P. I. (2018). Sumber Daya Manusia. Penerbit : Lakasana, Jogjakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, Syamsul Alam, E. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). Niagawan, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Nurrahmawati, R. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bri Syariah Kc Semarang. IAIN Salatiga.
- Robbins, Stephen and Coulter, M. (2015). Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.
- Smith. (2014). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I. Penerbit : Multi Presindo, Yogyakarta.