**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASHITABA ARTSHOP BALI**

**Agustinus I Gede Muliarsa¹, Gde Bayu Surya Parwita², Ni Nyoman Suryani³
Ni Wayan Ari Sudiartini⁴**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

⁴Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta

Email : gede_agustinus@yahoo.com ; gdebayusurya@unmas.co.id ; nyomansuryani@unmas.ac.id;
wayan.ari1987@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali dan terakhir bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 4,031 + 0,325 X_1 + 0,346 X_2 + 0,250 X_3$. Berdasarkan uji t nilai koefisien regresi X_1 atau Kompensasi adalah sebesar 0,325 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali. Sedangkan tingkat signifikansi disiplin kerja sebesar $0,023 < \text{taraf nyata } \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali. Terakhir tingkat signifikansi kepuasan kerja sebesar $0,021 < \text{taraf nyata } \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali.

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

ABSTRACT

Employee Performance is one of important factor, because the improvement of the organization or company depends on the human resources possessed. This study aims to determine the influence of compensation on employee performance in Ashitaba Artshop Bali, knowing the influence of work discipline on employee performance in Ashitaba Artshop Bali, also to determine the influence of job satisfaction on employee performance in Ashitaba Artshop Bali. The sample in this study were 30 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using SPSS. Based on the results of multiple linear regression analysis that $Y = 4,031 + 0,325 X_1 + 0,346 X_2 + 0,250 X_3$. Based on test of t value regression coefficient on X_1 (Compensation) is 0,325 with significant level at 0,006 smaller than real level $\alpha = 0,05$. This shows that compensation has a positive and significant influence on employee performance in Ashitaba Artshop Bali. While significant level of work discipline is at $0,023 < \text{real level } \alpha = 0,05$. This shows that work discipline has a positive and significant influence on

employee performance in Ashitaba Artshop Bali. Lastly, significant level of job satisfaction is at 0,021 < real level $\alpha = 0,05$. This shows that job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance in Ashitaba Artshop Bali.

Keywords : *Compensation, Work Discipline, Performance, Work Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi yaitu kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa untuk setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Sumber daya manusia sangat penting di dalam menunjang 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 antar manusia mutlak diperlukan.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah 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.

ASHITABA *artshop* Bali merupakan salah satu dari *artshop* yang ada di Bali yang bergerak dalam bidang kerajinan anyaman ata. *Artshop* ini

berlokasi di jalan Siulan No. 114 Denpasar timur dengan karyawan sebanyak 30 orang. Ashitaba *artshop* mengupayakan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik agar kinerja karyawan baik pula. Setiawan (2011:8) 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.

Menurut Hasibuan (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dimana untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut M. Kadarisman (2012:01), kompensasi merupakan apa

yang diterima seorang karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2013:193), bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pada ASHITABA *artshop* Bali dimana kinerja karyawan disini menurun, yang bisa dilihat dari data penjualan yang tidak optimal. Berdasarkan data penjualan dapat dilihat Ashitaba *artshop* Bali bahwa masih menunjukkan kinerja yang jauh dari harapan. Dimana setiap bulan penjualannya mengalami penurunan. Berdasarkan data penjualan tersebut, faktor-faktor yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menurunnya kinerja karyawan akan menyebabkan

penurunan penjualan perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap supervisor diduga menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan yang mengakibatkan kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Supervisor kurang mampu untuk mendengarkan masukan dari karyawannya. Kemudian, kepuasan kerja tersebut akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, masalah yang terdapat di Ashitaba *artshop* Bali yaitu kurangnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan disini, yang bisa dilihat dari tingkat keterlambatan hadir karyawan pada tahun 2017.

Selain itu, faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan, nilai gaji yang diterima karyawan masih di bawah standar yang ditetapkan pemerintah sehingga diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai gaji yang masih dibawah standar ini diduga menjadi indikasi adanya penurunan kinerja dari para karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali?

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Pengertian Kompensasi

Handoko (2010) kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sedarmayanti (2010) mendefinisikan kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2012) 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. Berdasarkan pengertian tersebut, jadi yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala balas jasa yang diberikan organisasi terhadap seseorang atas kontribusinya terhadap organisasi tersebut.

B. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010:291) 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. Menurut Rivai (2011:825) mendefinisikan 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

(2011) 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. Holil dan Sriyanto (2011) 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.

Berdasarkan pengertian tersebut, jadi yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku.

C. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2010, 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Priansa dan Suwatno (2011: 263)

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dari beberapa definisi di tersebut umumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan atau emosional seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif terhadap pekerjaannya.

D. Pengertian Kinerja

Mahmun (2010) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Aditya (2010) 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. Menurut Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Rivai yang dikutip dalam Priansa dan Suwatno (2011:196) kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Yuliana dan Suhana (2012) dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Dari penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

E. HIPOTESIS

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba artshop Bali.

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini beralamat di jalan Siulan No. 114 Penatih Denpasar timur, Bali.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa pendapat responden terhadap pernyataan yang meliputi kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Ashitaba *artshop* Bali. Data kualitatif pada penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan dan sejarah perusahaan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data

sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari kuesioner yang disebar. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan.

C. Populasi dan Sampel

Responden dari penelitian ini adalah populasi dari ashitaba artshop bali. Menurut Sugiyono (2010:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Ashitaba artshop Bali yang berjumlah 30 orang.

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan : (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolonieritas, (3) Uji Heteroskedastisitas, sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Analisis Regresi

Linier Berganda, (2) Analisis Determinasi (R^2), dan (3) Uji t (t-test).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh

Kompensasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3), pada Kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda diolah dengan bantuan *software* SPSS 22 *for Windows* dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Hasil perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda :

Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba Artshop Bali

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4.031	3.252		1.240	.226
Kompensasi	.325	.108	.432	3.011	.006
Disiplin kerja	.346	.144	.345	2.408	.023
Kepuasan kerja	.250	.102	.325	2.453	.021
<i>Adjusted R Square</i>					.493
<i>F Statistic</i>					10.389
Signifikansi					000

$$\beta_2 = 0,346$$

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai konstanta (α) dan koefisien regresi (β) sebagai berikut :

$$\alpha = 4,031$$

$$\beta_1 = 0,325$$

$$\beta_3 = 0,250$$

Dengan diketahuinya nilai konstanta, yaitu $\alpha = 4,031$, nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,325$, nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,346$ dan koefisien regresi $\beta_3 =$

0,250, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,031 + 0,325 X_1 + 0,346 X_2 + 0,250 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel terikatnya. Persamaan regresi linier berganda tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_1) sebesar 0,325 artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang diterima meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pula.
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (β_2) sebesar 0,346 artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja para karyawan meningkat maka

kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pula.

- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (β_3) sebesar 0,250 artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja para karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pula.

B. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dalam Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai *adjusted* R^2 (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,493. Ini berarti variasi kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja sebesar 49,3 persen sedangkan sisanya sebesar 50,7 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

C. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t-test)

Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen digunakan uji t. Adapun hasil analisis dari uji t ini adalah sebagai berikut:

- a) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel diatas. Dari Tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi X_1 atau Kompensasi adalah sebesar 0,325 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali diterima.

- b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel di atas. Dari Tabel tersebut

diketahui bahwa nilai koefisien regresi X_2 atau Disiplin kerja adalah sebesar 0,346 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali diterima.

- c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel di atas. Dari Tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi X_3 atau Kepuasan kerja adalah sebesar 0,250 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali diterima.

D. Pembahasan

Pada bagian sebelumnya telah dijelaskan terkait hasil penelitian. Dimana pada bagian ini akan dijabarkan pembahasan dari masing-masing variabel.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Variabel kompensasi dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator yang diubah dalam bentuk 4 buah pernyataan yaitu mengenai gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif. Dimana, jawaban responden yang tertinggi terdapat pada pernyataan indikator fasilitas yang menunjukkan bahwa Ashitaba *artshop* Bali sudah menyediakan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai, sehingga dapat menunjang pekerjaan karyawan dengan baik. Sedangkan, jawaban terendah terdapat pada indikator tunjangan yang menunjukkan bahwa belum semua karyawan Ashitaba *artshop* Bali mendapatkan tunjangan kesehatan dan jiwa yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Kebijakan pemberian kompensasi yang diputuskan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawannya mempunyai hubungan yang penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, memperkuat temuan penelitian terdahulu dari Mondini (2012), Suwati (2013), dan Santoso (2013), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik/puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator

yang diubah dalam bentuk 4 buah pernyataan yaitu mengenai mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, disiplin terhadap tanggung jawab, dan tingkat absensi. Hasil analisis menunjukkan bahwa jawaban tertinggi yaitu mengenai penggunaan waktu secara efektif, sedangkan jawaban terendah terdapat pada indikator disiplin terhadap tanggung jawab.

Ketika membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali. Sebagian besar karyawan selalu taat terhadap peraturan serta terhadap perintah atasan, sehingga disiplin kerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali mampu terbentuk dengan baik. Ashitaba *artshop* Bali telah melakukan usaha yang baik dalam peningkatan disiplin kerja para karyawan yang baik. Hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian dari Suci dan Idrus (2015) dimana disebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan menjunjung tinggi disiplin maka karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan bahwa prestasinya akan meningkat dan akan berdampak pada tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator yang diubah dalam bentuk 6 buah pernyataan yaitu mengenai kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, serta kepuasan terhadap supervisor. Jawaban responden yang tertinggi yaitu mengenai indikator kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, sedangkan jawaban terendah mengenai indikator kepuasan kerja terhadap supervisor.

Terakhir, dapat dibahas bahwa pengaruh kepuasan kerja dari karyawan Ashitaba *artshop* Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa karyawan berpendapat mereka memerlukan pengarahan atau supervisi dari

atasan sebelum memulai pekerjaan. Terlepas dari catatan tersebut, dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kinerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dipaparkan pada Bab-Bab sebelumnya pada bagian terakhir penelitian ini akan disampaikan simpulan yang dihasilkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa dapat diketahui dan dianalisis hasil penelitian tentang kompensasi di Ashitaba *artshop* Bali berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula

kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali.

2. Berikutnya terkait dengan disiplin kerja, bahwa dapat diketahui dan dianalisis hasil penelitian tentang disiplin kerja di Ashitaba *artshop* Bali berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali.
3. Terakhir, dapat diketahui dan dianalisis bahwa hasil penelitian tentang kepuasan kerja di Ashitaba *artshop* Bali berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan berdasarkan pada hasil

analisis, pembahasan dan simpulan, yakni sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hasil penelitian, kompensasi pada Ashitaba artshop Bali sudah tergolong baik. Namun terdapat beberapa hal yang mesti diperhatikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan persepsi responden yang perlu ditingkatkan yaitu tunjangan kesehatan dan jiwa dari karyawan Ashitaba *artshop* Bali. Oleh karena itu Ashitaba *artshop* Bali diharapkan mampu memberikan peningkatan tunjangan kesehatan dan jiwa. Hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan Ashitaba *artshop* Bali.
2. Kedua, sebagian besar karyawan pada Ashitaba *artshop* Bali sudah memiliki sikap yang disiplin. Namun, berdasarkan hasil jawaban responden masih terdapat beberapa orang karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk dapat meningkatkan disiplin kerja

dengan mendorong karyawan untuk dapat lebih efektif lagi dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan Ashitaba *artshop* Bali dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat tercapai.

3. Terakhir, kepuasan kerja secara keseluruhan sudah termasuk baik. Namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan sesuai jawaban responden yaitu mengenai supervisor yang kurang memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disarankan pada Ashitaba *artshop* Bali untuk dapat meningkatkan supervisi dan pengarahan kepada semua karyawan sebelum mereka.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Astuti Ni Made Marlita Puji, Ida Bagus Dharmadiaksa. 2014. Pengaruh

- efektivitas penerapan system informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan. E-jurnal akuntansi Universitas Udayana, vol. 9 No.2
- Bejo Siswanto.2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Ghozali, Iman 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko T Hani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Cetakan Kelima Edisi Revisi, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi, cetakan ketujuh belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Holil, Muhamad dan Sriyanto, Agus. 2011. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus kantor pelayanan pajak badan usaha milik Negara).
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mahmun, M. Thoha. 2010. Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) perpustakaan Universitas Sriwijaya.
- Mondini, Tria. 2012. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. Jurnal administrasi bisnis fisis Universitas Diponegoro.
- Nur, Saina. 2013. Konflik, stress kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 739-749. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Priansa Donni Juni dan Suwatno, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso, Eko. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia Kudus.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Mandar Maju : Bandung

- Setiawan, Ferry. 2011. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD). Bali.
- Suci, Rahayu Puji, Mohamad Syafi'I Idrus. 2015. The influence of employee training and discipline work against employee performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). Journal European Studies vol. 7 no. 11 ISSN 1918-7173 Canadian Centre of Science and Education.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metodologi penelitian administrasi, cetakan ke-7, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, fakultas Ilmu sosial dan politik Universitas Mulawarman.
- Tunjungsari Peni, 2011. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (persero) bandung.