

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NEW MOON CAFÉ KEDONGANAN BADUNG

I Komang Agus Edy Pratama^{1*} | I Ketut Setia Sapta² | Ni Nyoman Ari Novarini³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: komangagus8907@gmail.com

Abstract: Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di New Moon Café Kedonganan Badung. Seluruh karyawan dijadikan responden dengan teknik sensus, berjumlah 50 orang responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, terhadap kinerja. Secara praktis, kompensasi yang adil dan layak mendorong motivasi serta kesediaan karyawan bekerja lebih baik; disiplin kerja yang konsisten membuat proses lebih tertib, tepat waktu, dan efisien; sementara komitmen organisasi yang kuat menumbuhkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan kemauan melampaui standar tugas. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan sistem kompensasi, penguatan budaya disiplin, dan upaya membangun komitmen melalui komunikasi tujuan, pengakuan kinerja, kesempatan pengembangan, dan praktik manajerial yang adil merupakan langkah terpadu yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan pada usaha restoran.

Kata kunci : kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasional, baik institusi maupun perusahaan (Fahrurrozy, 2019). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasional sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasional itu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019;36). Sukses tidaknya suatu organisasional sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasional baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai

dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasional terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasional dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasional (Robbins dan Judge, 2020: 555). Menurut Sinambela (2020:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2020:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian dilakukan di New Moon Cafe Kedonganan Badung yang merupakan salah satu perusahaan restoran seafood yang ada di Kedonganan. Dalam operasionalnya, masih terjadi fluktuasi penjualan restoran New Moon Cafe Kedonganan Badung selama tahun 2023. Berikut data penjualan restoran New Moon Cafe Kedonganan Badung tahun 2023.

Tabel 1
Data Penjualan Restoran
New Moon Cafe Kedonganan Badung Tahun 2023

No	Bulan	Target Penjualan (Rupiah)	Penjualan (Rupiah)	Realisasi (%)
1	Januari	300.000.000	257.760.000	85,92
2	Februari	300.000.000	230.890.000	76,96
3	Maret	300.000.000	214.540.000	71,51
4	April	300.000.000	232.800.000	77,60
5	Mei	300.000.000	233.078.000	77,69
6	Juni	300.000.000	230.870.000	76,96
7	Juli	300.000.000	265.980.000	88,66
8	Agustus	300.000.000	242.890.000	80,96
9	September	300.000.000	231.600.000	77,20
10	Oktober	300.000.000	225.560.000	75,19
11	November	300.000.000	245.890.000	81,96
12	Desember	300.000.000	276.900.000	92,30
Jumlah		3.600.000.000	2.888.758.000	80,24
Rata-rata		300.000.000	240.729.833	80,24

Sumber: New Moon Cafe Kedonganan Badung, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa target penjualan restoran New Moon Cafe Kedonganan Badung selama tahun 2023 setiap bulannya Rp 300.000.000. Total penjualannya sebesar Rp 2.888.758.000 dari target yang ditentukan sebesar RP 3.600.000.000 dengan realisasi sebesar 80,24%. Penjualan terbesar terdapat pada bulan Desember sebesar Rp 276.900.000. Penjualan terendah

terjadi pada bulan Maret yaitu Rp 214.540.000. Adanya fluktuasi penjualan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Rivai (2020:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2020:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti dkk (2019) menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini didukung penelitian Herlina (2020), Ekhsan dan Septian (2021) dan Maryani dkk (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Arismunandar dan Khair (2020) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Suherman (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Menurut Hasibuan (2019:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Rivai (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang 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. Disiplin yang baik membuat adanya keteraturan bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah.

Selain itu terjadi juga masalah disiplin kerja yang dapat dilihat dari adanya karyawan yang sering terlambat dalam bekerja. Hal membuat terhambatnya operasional restoran. Selain itu beberapa karyawan juga menggunakan waktu kerja dengan kurang efektif seperti istirahat yang seharusnya hanya satu jam tetapi ada beberapa karyawan yang lebih dari waktu yang ditentukan. Masalah disiplin kerja juga dapat dilihat dari adanya tingkat absensi yang tinggi selama tahun 2023 dalam operasional perusahaan. Adapun data absensi karyawan New Moon Cafe Kedonganan Badung selama tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Data Absensi Karyawan
New Moon Cafe Kedonganan Badung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
	A	B	C=AxB	D	E=C-D	F=D/Cx100%
Januari	50	26	1.300	36	1.264	2,77
Februari	50	24	1.200	41	1.159	3,42
Maret	50	26	1.300	44	1.256	3,38
April	50	25	1.250	42	1.208	3,36
Mei	50	27	1.350	46	1.304	3,41
Juni	50	26	1.300	41	1.259	3,15
Juli	50	26	1.300	49	1.251	3,77
Agustus	50	27	1.350	42	1.308	3,11
September	50	25	1.250	43	1.207	3,44
Oktober	50	27	1.350	46	1.304	3,41
November	50	26	1.300	42	1.258	3,23
Desember	50	27	1.350	47	1.303	3,48
Rata-Rata		26	1.300	43	1.257	3,33

Sumber: New Moon Cafe Kedonganan Badung, 2024

Menurut Ardana dkk (2019) tingkat absesnsi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebanyak 3,48% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Januari yaitu 2,77%. Rata-rata tingkat absensi selama 2023 sebesar 3,33%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2023 adalah 43 hari setiap bulannya dimana jumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Juli sebanyak 49 hari dan terendah terjadi pada bulan Januari sebanyak 36 hari. Kondisi ini menunjukan disiplin kerja yang kurang baik dalam operasional perusahaan.

Penelitian Supatmi (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) Halimahtussaddiah (2020), dan Sunaryo dan Wahono (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih teratur dan pemanfaatan sumber daya semakin maksimal. Berlawanan dengan penelitian Raymond dkk (2023) yang

menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Menurut Tumigolung dkk (2019) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasional dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasional. Pujiwati dan Muhdiyanto (2020) komitmen memiliki pengaruh terhadap maju mundurnya kehidupan manusia, terwujudnya visi atau tujuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih efisien, efektif dan produktif dalam suatu organisasional. Menurut Kaswan (2019) komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen mempengaruhi seorang pekerja untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasional atau meeninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Dengan adanya komitmen yang tinggi, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab melakukan pekerjaannya sehingga kinerja meningkat. Selain itu terjadi juga masalah komitmen organisasional dimana karyawan kurang mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang merasa keberatan apabila diminta bekerja lembur sehingga pekerja dengan kurang maksimal. Karyawan juga kurang bertanggungjawab dalam bekerja dan terlihat hanya sekedar bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang pulang kerja dan meninggalkan restoran meskipun pekerjaannya belum selesai.

Penelitian Susita dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan peningkatan komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gianjar dan Berliana (2021), Indah dan Puspasari (2021) dan Loan (2020) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi et al. (2023) serta Eliyana et al. (2019) yang menemukan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan komitmen organisasi tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada New Moon Cafe Kedonganan Badung.

LITERATUR

Grand Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional (Suwarmadani, 2020). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwarmadani 2020). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2020:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2020:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Hamali (2019) menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Disiplin Kerja

Menurut Wursanto (2020:108) menyatakan disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Rivai (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang 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

Komitmen Organisasi

Robbins (2019) mendefinisikan bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasional dan

tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasional itu. Menurut Kaswan (2019) komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasional, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2020:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri dkk (2019) menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini didukung penelitian Herlina (2020), Ekhsan dan Septian (2021) dan Maryani dkk (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suherman (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan instansi di tempat karyawan itu bekerja. Disiplin yang baik membuat adanya keteraturan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Supatmi (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) Halimahtussaddiah (2020), dan Sunaryo dan Wahono (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih teratur dan pemanfaatan sumber daya semakin maksimal. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tumigolung (2019) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasional dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasional. Komitmen mempengaruhi seorang pekerja untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasional atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Dengan adanya komitmen yang tinggi, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab melakukan pekerjaannya sehingga kinerja akan semakin meningkat. Penelitian Susita dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan peningkatan komitmen organisasi diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gianjar dan Berliana (2021), Indah dan Puspasari (2021) dan Loan (2020) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di New Moon Café Kedonganan Badung Jln. Pantai Kedonganan Kecamatan Kuta. Objek dari penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan New Moon Café Kedonganan Badung yang berjumlah 50 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Studi Dokumentasi, Wawancara dan Kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kompensasi disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,63923483
Most Extreme Differences	Absolute	0,116
	Positive	0,116
	Negative	-0,116
Test Statistic		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,092 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Tabel di atas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,092 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,797	1,255	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,454	2,203	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,483	2,072	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil perhitungan pada menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,437	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,966	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,165	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji Glejser pada diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,474	1,856		-0,794	0,431
	Kompensasi	0,543	0,116	0,417	4,665	0,000
	Disiplin Kerja	0,385	0,138	0,331	2,798	0,007
	Komitmen Organisasi	0,442	0,181	0,281	2,447	0,018
R					0,841	
R Square					0,707	
Adjusted R Square					0,688	
F Statistic					37,027	
Signifikansi F					0,000	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = -1,474 + 0,543 X_1 + 0,385 X_2 + 0,442 X_3$

$\beta_1 = 0,543$, berarti apabila Kompensasi (X_1) meningkat sedangkan Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$\beta_2 = 0,385$, berarti apabila Disiplin Kerja (X_2) meningkat sedangkan Kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$\beta_3 = 0,442$, berarti apabila Komitmen Organisasi (X_3) meningkat sedangkan Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Hasil Uji Determinasi

Nilai *Adjust R Square* sebesar 0,688 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan 68,8% kinerja karyawan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F menunjukan nilai F hitung sebesar 37,027 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa

1. Nilai t-hitung variabel kompensasi adalah 4,665 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t-hitung variabel disiplin kerja adalah 2,798 dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung variabel komitmen organisasi adalah 2,447 dan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Menurut Rivai (2020:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri dkk (2019) menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini didukung penelitian Herlina (2020), Ekhsan dan Septian (2021) dan Maryani dkk (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Menurut Suherman (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah

tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan peraturan yang telah ditetapkan instansi di tempat karyawan itu bekerja. Disiplin yang baik membuat adanya keteraturan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Supatmi (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) Halimahtussaddiah (2020), dan Sunaryo dan Wahono (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih teratur dan pemanfaatan sumber daya semakin maksimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Menurut Tumigolung (2019) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasional dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasional. Komitmen mempengaruhi seorang pekerja untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasional atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Dengan adanya komitmen yang tinggi, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab melakukan pekerjaannya sehingga kinerja akan semakin meningkat. Penelitian Susita dkk (2020) menunjukan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan peningkatan komitmen organisasi diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gianjar dan Berliana (2021), Indah dan Puspasari (2021) dan Loan (2020) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan penelitian pada seluruh karyawan New Moon Café Kedonganan Badung, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dilihat secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Artinya, ketika perusahaan menyediakan kompensasi yang adil dan layak, menegakkan disiplin kerja secara konsisten, serta membangun komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, maka

kinerja akan meningkat. Temuan ini selaras dengan kondisi operasional yang ditunjukkan oleh fluktuasi penjualan dan isu absensi: perbaikan pada tiga aspek tersebut akan membantu menata proses kerja, mendorong motivasi, memperkuat rasa tanggung jawab, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta stabilitas kinerja di lingkungan usaha restoran.

Limitasi

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian ini terbatas pada satu objek, yaitu New Moon Café Kedongsong Badung, serta hanya menguji tiga variabel (kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi) sehingga temuan belum dapat digeneralisasikan luas dan masih membuka peluang adanya faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan penelitian selanjutnya memperluas konteks ke unit usaha atau lokasi berbeda dan menambah variabel yang relevan dengan kinerja (misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, budaya kerja, atau keterikatan karyawan) agar menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja dan memberikan dasar yang lebih kuat bagi perumusan kebijakan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2019). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (Cetakan 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Dwiyanti, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Eliyana, E., Ma'arif, S., & Mulyani, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Jurnal Manajemen*, 23(2), 245–258.
- Fahrurrozi, F. (2019). *Total quality management in education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Ginanjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430–438.

- Halimahtussaddiah, H., & Wahyuni, D. (2020). Pengaruh deskripsi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD dan diklat Kota Tanjung Balai. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*, 1–10.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Indah, D. Y., & Puspasari, R. D. (2021). Pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Azo Florist Cianjur. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 491–498.
- Kaswan, K., Serang, S., & Murfat, M. Z. (2019). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 145–155.
- Loan, L. T. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 24(1), 158–175.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryani, N. L. K. S., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, 1(2), 89–102.
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157–165.
- Pujiwati, P., & Muhdiyanto, M. (2020). Pengaruh komitmen dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris di PT. PLN (Persero) UP3 Magelang). *UMMagelang Conference Series*, 245–256.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *JURSIMA*, 11(1), 129–133.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2020). *Reformasi pelayanan publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suherman, A. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629.
- Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. **E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9*(10), 1125–1140.
- Supatmi, N. (2020). Pengaruh disiplin kerja, diklat, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Gema Nusa. *Jurnal Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten*, 12(1), 45–60.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT X. **JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11*(1), 185–200.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Suwarnadani, S. (2020). Pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 44–53.
- Tumigolung, R., Sepang, J. L., & Hasan, A. B. (2019). Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 4215–4224.
- Wursanto, I. (2020). *Dasar-dasar ilmu organisasi* (Edisi 2). Yogyakarta: Andi.