

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI DANAKITA,
KECAMATAN BATURITI, KABUPATEN TABANAN**

Ni Nyoman Sriani¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Sri Harwathy³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹srianiming@gmail.com

Abstrak

Permasalahan kinerja karyawan diketahui belum sesuai dengan yang diharapkan di mana tingkat persentase perkembangan kredit selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Kepala personalia mengatakan bahwa karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan tidak memfasilitasi karyawannya dengan fasilitas BPJS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan, dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 32 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.

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

Abstract

Employee performance problems are known to have not been as expected where the percentage level of credit development for the last 5 years has decreased. The head of personnel said that employees often neglect work procedures and work guidelines set by the company. The physical condition of the company that has not been arranged neatly and the work space that is still not conducive are considered as inhibiting factors in improving employee performance. The Danakita Cooperative, Baturiti Subdistrict, Tabanan Regency does not facilitate its employees with BPJS facilities. This study aims to determine the effect of work discipline, job satisfaction and compensation on employee performance at the Danakita Cooperative, Baturiti District, Tabanan Regency, using a population and sample of 32 employees. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 23 software. Tabanan Regency. Based on the results of the analysis, this study shows that work discipline, job satisfaction and compensation partially have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Danakita Cooperative, Baturiti District, Tabanan Regency.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Compensation and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut undang-undang no 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi bagi anggotanya dan bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi, khususnya untuk memajukan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat pada umumnya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. (Purwanti dan Nurhayati, 2017). Kasmir (2017:184) menyatakan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan melalui bagian keuangan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan di mana tingkat persentase perkembangan kredit selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Hal tersebut merupakan salah satu patokan bagi perusahaan untuk melakukan

penilaian atau evaluasi terhadap karyawannya.

Terjadi ketidakstabilan pada tingkat persentase perkembangan kredit selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2017 persentase perkembangan kredit sebesar 0,11%, tahun 2018 meningkat sehingga mencapai 56,60%, tahun 2019 menurun sehingga mencapai 31,04% dan pada tahun 2020 menurun juga menjadi (6,08%). Penurunan persentase kredit cukup signifikan ditemukan pada tahun 2020 sebesar minus 6,08 % Hal ini dikarenakan terjadinya pandemi Covid-19, di mana banyak perusahaan yang merumahkan karyawan mereka, sehingga karyawan sebagai seorang kreditur tidak mampu untuk membayarkan kredit mereka kepada pihak Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sutrisno (2016:86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan. Fenomena menyangkut masalah disiplin kerja diketahui pada indikator taat terhadap peraturan lainnya. Kepala personalia mengatakan bahwa karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dea, dkk (2020), Handayani (2020),

Harahap dan Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) dan Farisi, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Robins (2017:24) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan, fenomena menyangkut masalah kepuasan kerja diketahui pada indikator lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2018), Sagita dan Assa (2019), Hendra, dkk (2020), Widayati dan Triana (2020) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutopo (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2016:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan

terhadap 10 orang karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan, fenomena menyangkut masalah kompensasi dilihat dari indikator fasilitas. Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan tidak memfasilitasi karyawannya dengan fasilitas BPJS yakni BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Jaminan Hari Tua dan BPJS Kesehatan. Karyawan yang sudah dan belum memiliki BPJS diminta untuk membayar iuran BPJS secara pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2020), Pratama (2020), Suryani dan Hastono (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ica (2018), Sebastian dan Andani (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan, maka diperlukannya disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2016). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima Robins (2017:24). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikator dari kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016:122) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Kemampuan
- 3) Kejujuran
- 4) Kreatifitas
- 5) Kepemimpinan
- 6) Tingkat Gaji
- 7) Kompensasi tidak langsung
- 8) Lingkungan Kerja

2.4. Kompensasi

Kompensasi juga tak kalah penting untuk di perhatikan dalam usaha untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Rivai (2016) yakni:

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Insentif
- 4) Fasilitas yang memadai

2.5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Hasibuan (2016) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja

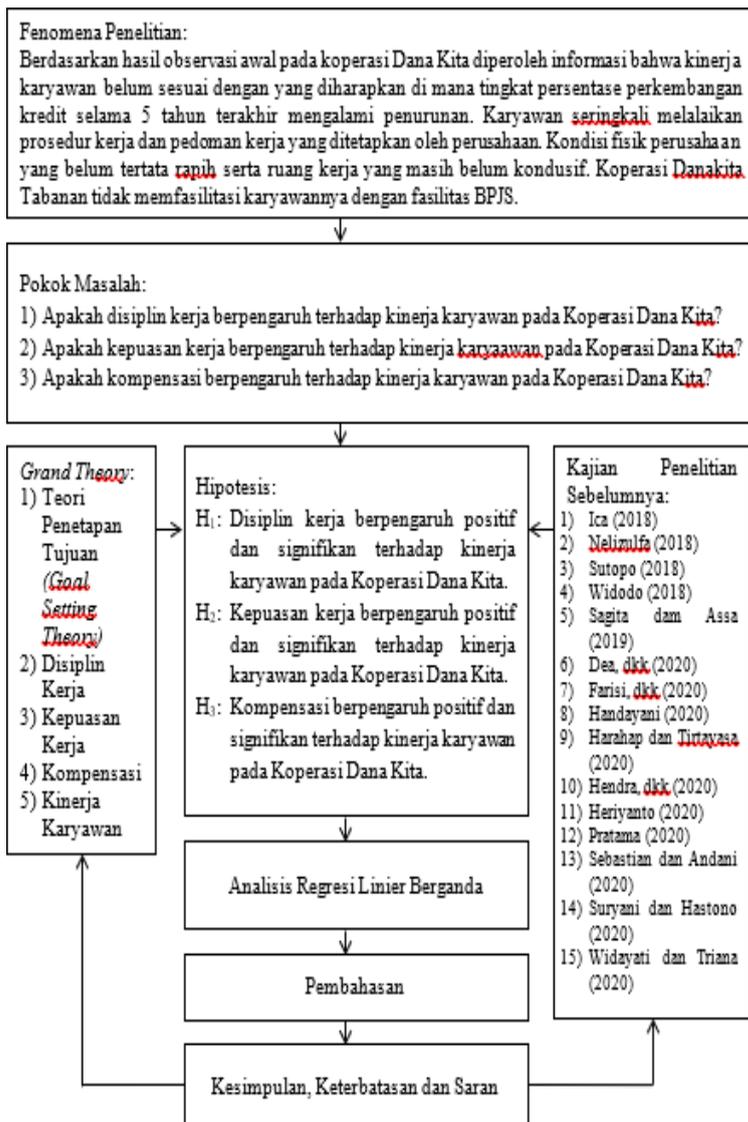
yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Simamora (2005) Indikator – indikator kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Inisiatif
- 5) Kerja sama
- 6) Ketaatan

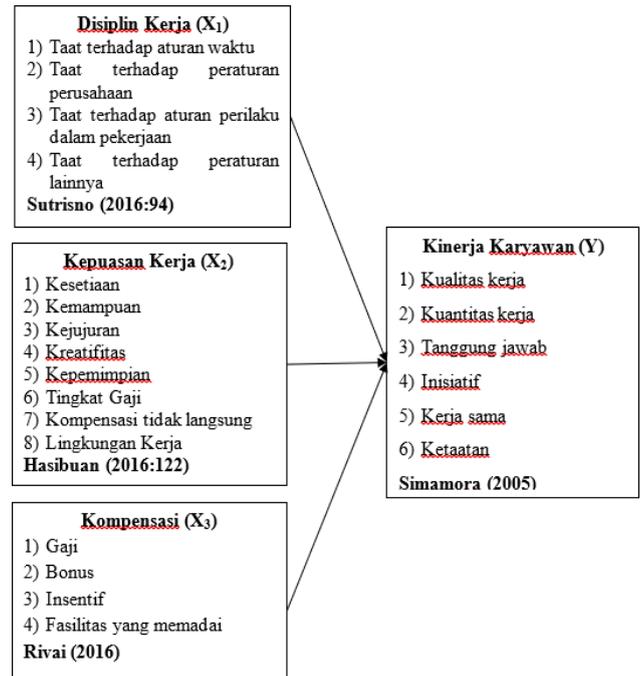
2.6. Hipotesis

Adapun kerangka berpikir penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 2
Metode Penelitian



Hipotesis

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Kita.
- H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Kita.
- H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Dana Kita.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Dana Kita di Desa Adat Apuan Tabanan, yang beralamat di Jalan Raya Marga Apuan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini

kurang dari 100, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden penelitian.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda, yaitu untuk memprediksi nilai variabel terkait dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas. Analisis ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS (*statistic product and servive solution*). Adapun model peramaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta (*constant*)

X₁ = Disiplin Kerja (variabel endogen)

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Kompensasi

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja,

kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,784	5,428		-0,144	0,886
Karakteristik Individu	0,501	0,220	0,324	2,273	0,031
Orientasi Kerja	0,269	0,103	0,372	2,614	0,014
Penempatan Pegawai	0,492	0,216	0,329	2,274	0,031
R					0,672
R Square					0,452
Adjusted R Square					0,393
F Statistic					7,694
Signifikansi					0,001 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -0,784 + 0,501X_1 + 0,269X_2 + 0,492X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = -0,784, hal ini berarti apabila variabel disiplin kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan kompensasi (X₃), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka

besarnya kinerja karyawan (Y) adalah -5,197.

$b_1 = 0,501$ hal ini berarti apabila pimpinan mampu meningkatkan tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan, dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) konstan.

$b_2 = 0,269$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan lingkungan kerja yang baik membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_3) konstan.

$b_3 = 0,492$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan fasilitas berupa Asuransi Tenaga Kerja, Tunjangan dan Uang Pensiun kepada karyawan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) konstan.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar

0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

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

c) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,312; 0,692 dan 0,124 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,672. Besarnya nilai R 0,672 ini berada diantara antara 0,60 sampai 7,999 yang berarti ada hubungan yang kuat antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.

4) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,393. Hal ini berarti disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,001 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan diuraikan sebagai berikut:

1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,324 dengan nilai signifikan sebesar 0,031 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,372 dengan nilai signifikan sebesar 0,014 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Danakita, Kecamatan

Baturiti, Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3) Variabel Kompensasi (X_3)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,329 dengan nilai signifikan sebesar 0,031 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan. Hal ini didukung oleh teori Liestiani, *et., al.*, (2019) menyatakan bahwa dalam perkembangannya disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Hariyanti (2021), Ningsih dan Aminda (2021) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan. Hal ini didukung

oleh teori Rageb, *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Hariyanti (2021), Ningsih dan Aminda (2021) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan. Hal ini didukung oleh teori Siagian (2016) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Hariyanti (2021), Ningsih dan Aminda (2021) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.

- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan pimpinan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan mampu memberikan lingkungan kerja yang baik membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.
- 2) Diharapkan pimpinan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan mampu memberikan fasilitas berupa Asuransi Tenaga Kerja, Tunjangan dan Uang Pensiun kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.
- 3) Diharapkan pimpinan Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan diharapkan

mampu meningkatkan tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144-154.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Handayani, R. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166-178.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendra, H., Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetyani, D. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(4), 177-181.
- Heriyanto, A. Y. B. 2020. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90-98.
- Ica, M. O. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. X). *Jurnal Manajemen*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji, Hal: 1-20.
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, and Zunaidah. 2019. The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang Employees. *In: Journal of Economics and Business*, Vol.2 (1).
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Nelizulfa, Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Naskah Publikasi*. Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal 1-12.
- Pratama, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*,

- Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12-24.
- Purwanti, D & Nurhayati, M. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta. *Jurnal Manajemen*, Volume XX, No. 02, Juni 2016: 293-309.
- Rageb MA, Abd-El-Salam EM, El-Samadicy A, Farid S. 2016. Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business dan Management Review*. 3(2):51-73.
- Rivai, Veithzal, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2017. *Prilaku Organisasi*, Penerbit Selemba Empat, Jakarta.
- Sagita, D., & Assa, A. F. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 19, No. 2, Hal: 1-14
- Sebastian, J., & Andani, K. W. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suryani, N. L., & Hastono, H. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322-332.
- Sutopo, J. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *ADVANCE*, 5(1), 54-61.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Widayati, C., & Triana, R. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15-25.
- Widodo, T. W. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 118-128.