

Analisis Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Displin Kerja Pada Karyawan L'Avenue Office & Residences

Annisa Zahra Putrie¹, Yosafat Puji Hastoko²

^{1,2}Universitas ASA Indonesia

E-mail: icaazp@gmail.com¹, jhosafat@stein.ac.id²

Article History:

Received: 15 Juni 2023

Revised: 30 November 2023

Accepted: 02 Desember 2023

Keywords: *Job satisfication, Compensation, Work Discipline, Employee Perfomance*

Abstract: *This study intends to determine whether the analysis of employee performance at L'Avenue Office & Residences has an impact on job satisfaction, compensation, and work discipline. In this research using accidental sampling research technique with non-probability sampling. L'avenue office & residences employees as many as 100 people who can be used as a sample of those who happen to meet with researchers are considered as a reliable source of data. This research method is quantitative research using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study show that job satisfaction has no effect on employee performance, compensation has no effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance at L'avenue offices & residences. But simultaneously these three variables have a significant effect on employee performance at L'avenue office & residences*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, kebutuhan akan tempat tinggal dan perkantoran yang nyaman dan modern merupakan suatu hal yang sangat penting, terutama bagi masyarakat perkotaan. Tempat tinggal dan perkantoran modern yang nyaman didukung dengan akses transportasi yang mudah menjadi faktor utama dalam memilih tempat tinggal. Hal ini menyebabkan permintaan masyarakat akan tempat tinggal modern semakin meningkat. Namun tingkat keinginan tersebut tidak sebanding dengan ketersediaan property dan daya beli masyarakat. Oleh sebab itu hunian vertikal seperti apartemen adalah pilihan yang menarik. Lokasi apartemen yang strategis, lingkungan yang nyaman, dan akses akan transportasi umum yang mudah merupakan sebuah keharusan yang harus terpenuhi. Hal ini bertujuan agar segala aktivitas sehari-hari dapat berjalan dengan efektif dan efisien

Tingginya pertumbuhan penduduk menyebabkan bermunculannya berbagai perusahaan yang bergerak di bidang Properti dan Real Estate untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atas tempat hunian. L'avenue Office & Residences hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atas hunian berkelas di kawasan elit. Menghadapi ketatnya persaingan di sektor tersebut, L'Avenue Office & Residences senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya agar dapat menang di tengah persaingan tersebut. Dalam praktiknya, perusahaan dapat menggunakan berbagai variabel sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

(Silaen Ruth Novia et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari upaya karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai

tujuan yang ditetapkan untuk mereka. Perwakilan dapat melakukan pekerjaan yang bagus dengan eksekusi yang baik.

(A'sad, 2004) mengatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepuasan kerja. Sikap terkait pekerjaan dan faktor-faktor spesifik seperti gaji, pengawasan, stabilitas pekerjaan, keamanan kerja, peluang kemajuan, evaluasi pekerjaan yang adil, hubungan sosial di tempat kerja, dan perlakuan yang unggul semuanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Ketika ada berbagai hal yang dapat memuaskan mereka, karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

(Mujanah Siti, 2019) Mengemukakan bahwa Kompensasi adalah uang, barang, atau layanan apa pun yang diterima karyawan sebagai kompensasi atau sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada bisnis. Semua karyawan menerima kompensasi finansial atau non-finansial sesuai dengan kebijakan perusahaan, serta tunjangan seperti pembayaran liburan dan rencana pensiun.

(Abidin, 2018) Faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan selain kompensasi yaitu Displin kerja, seberapa kemampuan seseorang yang diberi bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya yang baik. Pencapaian tujuan organisasi, dan pekerja akan dibantu oleh ini. Akibatnya, beberapa faktor ini karyawan dapat terinspirasi untuk melakukan yang terbaik dengan ini. Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh karyawan dari bekerja dengan cara sesuai dengan kriteria pekerjaan tertentu.

L'Avenue Office & Residences merupakan hunian tempat tinggal dan kantor yang berdiri pada tahun 2015 yang memiliki 2 menara apartemen dan 1 menara kantor. Tingkat kepuasan tenant baik office maupun residences terdapat pada kategori cukup baik, dilihat dari minimnya complain dari tenant kepada manajemen. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja pada karyawan L'Avenue Office & Residences.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Untuk mencapai kepuasan kerja, seseorang harus bekerja lebih keras, membuat lebih sedikit kesalahan, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih kuat, dan menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu yang ditentukan. Dengan demikian, Perasaan aman atau tidak aman, puas atau tidak puas seseorang dalam bekerja, digambarkan dengan kepuasan. (Rivai, 2004). Menurut (Robbins & Judge, 2015), Kepuasan kerja adalah tingkah laku khas akan pekerjaan manusia yang mencerminkan perbedaan antara hasil imbalan yang didapatkan dan yang dianggap pantas. menurut (Handoko, 2014), Kepuasan Kerja (*Job Satisfication*) adalah kondisi emosional positif atau negatif di mana para pekerja merasakan kepuasan dalam kerja, pandangan seseorang tentang pekerjaannya mencerminkan kepuasan kerja. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Luthans, 2014) : Pekerjaan,, Supervisi, Kolega, Promosi, Gaji/Upah.

Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, berarti kinerja karyawan baik. Maksudnya, kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Maka dari itu, kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tergantung pada kepuasan kerja. penelitian ini didukung dengan penelitian (Ali et al., 2013), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah Jumlah semua penghargaan yang didapatkan oleh pekerja sebagai

imbangan yang mereka kerjakan (Mondy, 2008). Menurut Martoyo dalam (Sinambela, 2016), Kompensasi adalah pengaturan menyeluruh tentang kompensasi bagi pemberi kerja dan pekerja, baik langsung (finansial) maupun tidak langsung (nonfinansial) dalam bentuk uang. Sedangkan menurut (Bangun, 2012), Kompensasi merupakan perusahaan memberikan pembayaran kepada pekerja yang telah memberikan jasa. (Henry, 2015) menyatakan bahwa beberapa indikator kompensasi adalah sebagai berikut: Upah & Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

Upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Selain itu, tenaga kerja merupakan aset terpenting perusahaan yang harus dikembangkan dan dipelihara dengan baik. Karyawan akan berupaya lebih keras untuk meningkatkan kinerja mereka jika mereka diberi kompensasi dengan baik. Hasil Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ramzan et al., 2014)

Displin Kerja

Kesanggupan manusia untuk bekerja secara taat, tekun, dan konsisten menaati peraturan tanpa melanggarnya disebut disiplin kerja. (Sinambela, 2016). (Rivai, 2004), Displin kerja adalah alat yang dimiliki *leader* suatu organisasi untuk berhubungan dengan karyawan agar mereka memperbaiki perilaku mereka. Ini juga bertujuan untuk membuat orang lebih sadar dan mau mengikuti semua aturan organisasi perusahaan dan norma sosial. Sedangkan menurut (Nitisemito, 1982), Disiplin kerja adalah perbuatan, perilaku, dan tindakan yang mematuhi kebijakan tertulis dan tidak tertulis perusahaan. (Sutrisno, 2009) mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja antara lain : Taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku pekerjaan dan aturan peraturan lainnya di perusahaan.

Kemampuan perusahaan dalam menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya akan ditunjukkan dengan kedisiplinannya. Nilai kinerja pegawai juga akan diketahui jika disiplin kerja pegawai. Menurut penjelasan (Trahan & Steiner, 1994), disiplin kerja dan kinerja pegawai saling terkait.

Kinerja Karyawan

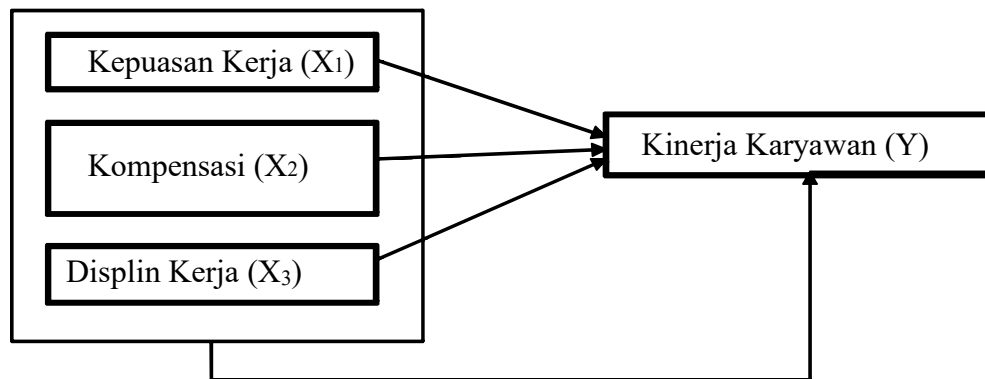
Kinerja karyawan yang didefinisikan oleh (Sinambela, 2016), ialah sebagai kapasitas karyawan untuk melakukan keahlian tugas tertentu. Menurut Irianto dalam (Sutrisno, 2011), Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dicapai dengan menyelesaikan tugas. Sedangkan menurut (Handoko, 2014), Karena kinerja karyawan ialah faktor kemampuan organisasi untuk mencapai apa yang ingin dituju, menuntut organisasi untuk menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kerja adalah salah satunya. Penilaian kinerja adalah metode dimana nama perusahaan digunakan untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Isi suatu pekerjaan dapat dijadikan dasar untuk menetapkan standar pekerjaan, yang dapat digunakan untuk mengevaluasi setiap pekerjaan, Menurut (Robbins & Judge, 2015) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator yaitu: Kualitas, Kuantitas, Tepat Waktu, Efektifitas, Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Karyawan L'Avenue Office & Residences menjadi populasi di penelitian ini. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret sampai Juni 2022 *accidental sampling* digunakan sebagai sampel di penelitian ini yang menurut (Sugiyono, 2015) ialah menggunakan responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu sumber data yang memenuhi syarat yang kebetulan bertemu

dengan peneliti. Metode yang digunakan yaitu *non-probability sampling* jumlah sampel sebanyak 100 responden karyawan. Untuk memperoleh data dari responden, penelitian ini menggunakan kuesioner skala Likert. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3), namun untuk variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y), mereka adalah variabel bebas. Data diuji dengan menggunakan program SPSS 29, dan setelah itu dilakukan uji validasi dan reliabilitas sebagai uji coba, dilakukan uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linieritas, uji F, dan uji T.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Adapun hipotesis yang berdasarkan pada gambar 1, yang dirumuskan menjadi hipotesis penelitian ini:

1. H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. H4 : Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile Responden

Tabel 1. Profile Responden L'avenue Offie & Residences

No	Karakteristik	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	65	65%
		Perempuan	35	35%
2.	Usia	<20 Tahun	1	1%
		20 – 30 Tahun	69	69%
		30-40 Tahun	25	25%
		>40 Tahun	5	5%
3.	Domisili	Jabodetabek	96	96%
		Luar Jabodetabek	4	4%
4.	Pendidikan	SMA/K	74	74%

	D3-S1	26	26%
5. Masa Kerja	<1 Tahun	14	14%
	1 – 2 Tahun	39	39%
	2 – 3 Tahun	13	13%
	>3 Tahun	34	34%
6. Departemen	Engineering	25	25%
	Security	20	20%
	Tenant Relations	27	27%
	Housekeeping	20	20%
	Finance & Accounting	3	3%
	Purchasing	3	3%
	IT	2	3%

Karyawan yang mengisi kuesioner ini lebih dominan di isi oleh 65 laki-laki dengan persentase 65% sedangkan perempuan dengan jumlah 35 persentase 35%. Sedangkan untuk karakteristik usia dominasi di usia 20-30 Tahun sebanyak 69 responden dengan persentase 69%. Berdasarkan domisili responden nilai tertinggi pada Jabodetabek sebanyak 96 dengan persentase 96%. Dari segi Pendidikan responden sebanyak 74 dengan 74% persentase dominan pada SMA/K. Pada karakteristik masa kerja 100 karyawan dapat disimpulkan bahwa presentasi masa kerja rata-rata 39% masa kerjanya 1-2 Tahun. Kuesioner ini telah disebar ke 7 departemen dan persentase tertinggi pada departemen tenant relations sebanyak 27 orang dengan persentase 27%.

Uji Validitas

Dari data yang diolah pengujian validitas dilakukan dengan 30 responden menggunakan aturan indikator yang digunakan menjadi batasan variable adalah korelasi yang lebih dari r table sebesar 0,361 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) dianggap sah jika r hitung melebihi r tabel.

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Tidak Valid	Valid
Kepuasan Kerja	0	5
Kompensasi	0	4
Displin Kerja	0	4
Kinerja Karyawan	0	5

Sumber : Data SPSS, 2023.

Uji Realibilitas

Ketika angka Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,6 data dianggap andal. Hasil kuesioner yang dikumpulkan harus terlebih dahulu diolah dan dianalisis sebelum dapat digunakan agar dapat menjadi asas keputusan yang diambil. Hasil uji reliabilitas dilakukan dengan 30 responden untuk tiap-tiap variabel dengan menggunakan software SPSS versi 29 dan metode analisis faktor dibawah ini:

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,751	Reliable
Kompensasi	0,709	Reliable
Displin Kerja	0,709	Reliable
Kinerja Karyawan	0,768	Reliable

Sumber : Data SPSS, 2023

Berdasarkan dari uji realibilitas data diatas jika disimpulkan semua variabel bersifat reliabel yang artinya pantas digunakan pada analisis ini.

Uji Normalitas

Dalam model regresi, tes ini dijadikan untuk variabel independen, variabel dependen, atau kedua memiliki distribusi normal.

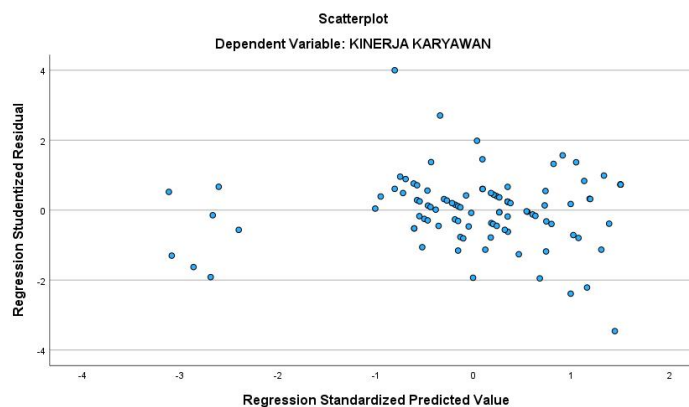
Tabel 4. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34422659
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,090
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,215

Sumber : SPSS 29

Berdasarkan dari Uji normalitas data di atas menunjukan dapat disimpulkan hasil signifikasi $0,215 > 0,05$ artinya data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS 29

Dari gambar hasil uji heteroskedastistas yang menghasilkan grafik scatterplot di atas menunjukan bahwa titik titik tersebut berada diantara angka nol dan menyebar artinya model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi, kami melakukan uji multikolonisitas. Ketika nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10,00, multikolonialitas mungkin terjadi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.237	4.219
Kompensasi	.174	5.759
Displin Kerja	.282	3.542

Sumber : Hasil uji data SPSS 29.

Berdasarkan table 5 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF tiap-tiap variable yaitu Kepuasan kerja, Kompensasi, dan Displin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai *tolerance* ketiga variable bebas > 0,10 yaitu berkisar antara 0,174 sampai 0,282. Sedangkan nilai VIF menunjukkan angka < 10,00 dengan nilai berkisar antara 3.542 sampai dengan 5.759. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa multikolineritas tidak terjadi.

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Tabel			
	Sum of Squares	df	Mean Square
Kinerja Karyawan*Kepuasan Linearitas	845.0221	1	845.022
Kinerja Karyawan*Kompensasi Linearitas	974.605	1	974.605
Kinerja Karyawan*Displin Linearitas	1057.202	1	1057.202

Sumber : Data SPSS 29

Berdasarkan table 6 bahwa nilai signifikansi ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil sebesar 0,000 maka dari itu karena hasil nilai signifikansi < dari 0,05 apabila disimpulkan artinya antara variabel Kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja menunjukkan hubungan linear artinya linearitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisa ini untuk mengevaluasi dengan cara apa variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Temuan uji asumsi klasik mengungkapkan bahwa model regresi memenuhi syarat; Data didistribusikan secara normal dan tidak menunjukkan multikolineritas atau heteroskedastisitas.

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized	Coefficients	Standardized
Model		B	Std. Error	Coefficients Be
1	(Constant)	3.963	1.066	
	Kepuasan kerja	.098	.117	.101
	Kompensasi	.285	.160	.249
	Displin Kerja	.560	.121	.511

Sumber : SPSS 29

Berikut pada tabel 7 menunjukan adalah hasil analisis regresi linier berganda: Kinerja Karyawan : $3.963 + 0,098 \text{ Kepuasan kerja} + 0.285 \text{ Kompensasi} + 0,560 \text{ Displin Kerja}$.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1111.666	3	370.555	65.387	<.001
	Residual	544.044	96	5.667		
	Total	1655.710	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : SPSS 29

Menurut tabel 8, f hitung diperoleh sebesar 65,387 diperoleh f tabel 2,70 ditinjau dari in f count = $65,387 > \text{tabel } 2,70$ dan nilai probabilitas sig f $0,000 < 0,005$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji parsial atau t-test adalah uji yang dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen pada variabel dependen, kriteria pengujian parsial dapat dilihat di bawah ini

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	3.716	0,000
Kepuasan Kerja	.838	.404
Kompensasi	.1777	.079
Displin Kerja	4.638	0.000

Sumber : SPSS 29.

Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 9 diatas di peroleh t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.404 uji kesalahan 5% dalam hal ini nilai sig $0.404 > 0.05$ Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; yang menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Agung, 2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan; ketika perusahaan tidak mencapai tujuan mereka, mereka tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain karena ketidakpuasan kerja.

Variabel Kompensasi

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan; nilai signifikasinya adalah 0.079, yang lebih besar dari batas signifikansi 0.05, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut tidak relevan dengan penelitian lain (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. jika organisasi menghargai kinerja karyawan lewat kompensasi, karyawan akan terus meningkatkan kinerja.

Variabel Displin Kerja

Hasil uji t tentang pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irwanto & Febrina Melinda, 2015) Disiplin kerja dapat menawarkan sesuatu yang memiliki banyak keuntungan, seperti membiarkan karyawan menjadi lebih produktif, yang akan membuat perusahaan lebih menguntungkan dalam jangka panjang.

Analisis korelasi (r) dan koefisien Determinasi (r^2)

Fokus analisis ini adalah untuk menentukan tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas dan terikat. untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan L'avenue office & Residences

Tabel 10. Analisis korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Korelasi Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi	r tabel	Kesimpulan
Kepuasan kerja	.714	Kuat	7,21%	0,196	Nyata
Kompensasi	.767	Sangat Kuat	19,10%	0,196	Nyata
Displin kerja	.799	Sangat Kuat	40,83%	0,196	Nyata
Kinerja Karyawan	.819	Sangat Kuat	67,1%	0,196	Nyata

Sumber : SPSS 29 (diolah, Penulis 2023)

Setelah melakukan analisis parsial dan simultan terhadap korelasi dan koefisien determinasi, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,741 lebih besar dari 0,196, yang menunjukkan bahwa kemampuan kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan di L'avenue Office & Residences sebesar 7,21%.

Koefisien korelasi parsial pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai 0,767 > 0,196 dapat disimpulkan hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan nilai koefisien determinasi 19,10% yang artinya kemampuan variabel kompensasi meningkatkan kinerja karyawan L'avenue office & residence sebesar 19,10%.

Nilai koefisien korelasi parsial pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai 0,799 > 0,196 artinya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan

signifikan sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,83% yang artinya nilai persentase tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan L'avenue office & residences.

Dengan cara simultan ketiga variabel tersebut kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,819 yang artinya hubungan tersebut nyata dan sangat kuat. Kemampuan variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja L'avenue office & residences sebesar 67,1% sedangkan 32,9% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini sebanyak 100 responden digunakan sebagai sample accidental, populasi pada penelitian ini adalah karyawan L'avenue office & residences. Kriteria pada penelitian ini diambil dari berbagai usia, Pendidikan, masa kerja, dan departemen. Hasil yang didapatkan Pada penelitian ini, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketiga faktor tersebut berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan L'avenue office & residences.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan perlu memberikan kompensasi yang luar biasa kepada perwakilan yang fokus bekerja selain yang diberikan oleh otoritas publik seperti penghargaan "Employee of The Month" sehingga dapat menciptakan rasa bangga bagi karyawan yang mendapatkan agar tercipta kepuasan dalam pekerjaan yang telah mereka lakukan. Perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan untuk memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kinerja karyawan Perusahaan perlu meningkatkan control para karyawan untuk datang tepat waktu, mematuhi peraturan yang diberikan dan teratur dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- A'sad, M. (2004). *PSIKOLOGI INDUSTRI* (Penerbit Liberty (ed.); SERI ILMU).
- Abidin, Z. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAT Karyawan Pada Pt . Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep*. 571–579.
- Agung, S. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan sikap kerja terhadap Kinerja karyawan di Cafe X Bogor. *BINUS BUSSINESS REVIEW*, 4, 596–606. https://www.researchgate.net/publication/305285828_Pengaruh_Motivasi_Kepuasan_dan_Sikap_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan_di_Cafe_X_Bogor
- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R. (2013). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KETAHANAN PANGAN DAN PELAKSANA PENYULUHAN DAERAH KOTA SAMARINDA*. *Paradigma*, 2.
- Bangun, P. D. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Handoko, D. T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua* (2nd ed.). BPFE.
- Henry, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Penerbitan STIE YPKN.
- Irwanto, T., & Febrina Melinda, T. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Luthans, F. (2014). *Manajemen Internasional* (2nd ed.). Jakarta Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2* (10th ed.). Erlangga.

- Mujanah Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi* (Soeroso Muhammad (ed.)). CV Putra Media Nusantara.
- Nitisemito, A. . (1982). *Manajemen Personalia* (Revisi). Ghalia Indonesia.
- Nurcahyani, N. made, & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)* Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences. 5(2), 302–309.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. In *Raja Grafindo Persada Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16* (16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Silaen Ruth Novia, Chairunnisah Reni, & Sari Rizki Maya. (2021). *KINERJA KARYAWAN 2 CETAK* (2nd ed.). Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.); Mmebangun). Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2015). *METODE PENELITIAN: KUANTITAF, KUALITATIF DAN R & D* (ALFABETA (ed.)).
- Sutrisno, D. H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Predana Media Group.
- Sutrisno, D. H. E. (2011). *BUDAYA ORGANISASI* (Pertama). Kencana Predana Media Group.
- Trahan, W. A., & Steiner, D. D. (1994). Factors affecting supervisor's use of disciplinary actions following poor perfomance. *Organizational Behavior*, 15.