

# PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MENARA PENINSULA JAKARTA

*Raudina Fahmi Husnina  
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Chatarina Yunita Tarigan  
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze the effect of compensation, leadership, and work discipline on employee's performance of Menara Peninsula Hotel Jakarta. The population of this study were 306 respondents, the sample used in this study was 100 respondents, by purposive method. The sampling technique used was purposive technique due to time limitation and efficiency. Data collection by accidental technique using questionnaire that has been tested for its validity and reliability. Data were analyzed by descriptive and quantitative. The regression analysis started with the classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test) afterward by multiple linear regression analysis. The model determined by hypotheses testing applied F test, t test, correlation test, and the coefficient determination (R<sup>2</sup>). The result showed that the compensation has a significant effect on employee performance, the leadership has a significant effect on employee performance, and the work discipline has a significant effect on employee performance, where all variables simultaneously have a positive effect on employee performance at Menara Peninsula Hotel Jakarta.*

**Keyword:** *Compensation, Leadership, and Work Discipline, Employee Performance*

## Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun institusi. Sumber daya manusia seperti manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak untuk mencapai sebuah tujuan, merupakan aspek penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam pengaturan organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu metode yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi atau perusahaan dengan benar, tepat, dan positif. Mengingat sangat pentingnya peranan sumber daya manusia maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan seefektif mungkin agar menghasilkan kinerja yang baik. Tidak dapat dihindari bahwa alasan mengapa seseorang ingin bekerja, karena ingin

mendapatkan suatu imbalan atau balas jasa (kompensasi) yang sesuai.

Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional sebuah perusahaan, yang mana keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Suatu sistem kompensasi yang baik dapat menguntungkan kedua belah pihak, baik bagi karyawan ataupun perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan karyawan merupakan hubungan yang saling menguntungkan, perusahaan sebagai pembeli jasa yang menawarkan pekerjaan sedangkan karyawan bersedia untuk menjual jasa atau tenaga kepada perusahaan. Sinodimedjo dalam Sutrisno (2017) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Perusahaan menetapkan suatu kompensasi

dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal. Kondisi internal mencakup konsep penggajian, pemberian bonus, dan komisi di perusahaan. Sedangkan untuk kondisi eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian yang berlaku di luar perusahaan, misalkan peraturan perundang-undang.

Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan. Thoah dalam Rivai et al (2013) mengatakan Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka bisa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Di samping kepemimpinan, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bagaimana seorang karyawan menaati peraturan yang berlaku, tentu saja hal tersebut tidak terlepas dari bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan para karyawannya. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Seperti kompensasi yang menyangkut kesejahteraan karyawan agar tingkat kedisiplinan para karyawan tetap berjalan yaitu dengan besarnya upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dan dapat hidup secara layak. Sama berlakunya juga dengan kepemimpinan, semua tergantung pada pemimpin. Tidak adanya keteladanan pemimpin, tidak adanya pengawasan pimpinan, sikap keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan semua hal tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan para karyawan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan tersebut dilanggar maka karyawan mempunyai sikap disiplin kerja

yang buruk. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.

## **Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis**

### **Kompensasi**

Posisi kompensasi dalam membangun perusahaan yang sehat selalu berada pada kondisi yang rumit, yang mana diartikan jika dilihat dari besarnya hampir mungkin karyawan tidak pernah mengatakan manfaat kompensasi yang diterimanya sudah maksimum. Dikatakan selalu derajat kepuasan yang diperoleh hanya sekedar dalam rentang kurang sampai cukup puas atau pas-pasan. Sistem yang tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja ; ceteris paribus.

Stone dalam Suwatno dan Priansa (2016) mengemukakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Dengan kompensasi yang diberikan pada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jam kerja. Sedangkan Hasibuan (2016) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Werther et al dalam Hasibuan (2016) menyatakan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik. Sikula dalam Hasibuan (2016) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen.

Komponen-komponen kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk kompensasi langsung (Direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (Indirect Compensation) yang dikemukakan oleh Simamora (2014) yaitu:

1. Kompensasi Langsung. Kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk :
  - a. Gaji. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti dengan maksud gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tidak masuk kerja.
  - b. Bonus. Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
  - c. Komisi. Komisi adalah kompensasi berdasarkan pada presentase unit atau nilai penjualan
2. Kompensasi Tidak Langsung. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, yaitu :
  - a. Tunjangan. Yang termasuk tunjangan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung oleh pihak perusahaan, program pensiun, tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya.
  - b. Fasilitas. Kenikmatan seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan,

pakaian dinas, kafetaria, darmawisata, dan fasilitas lainnya.

Penelitian yang membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang sejalan dengan penelitian ini antara lain : oleh Setiyono (2017); Diputra dan Mujiati (2016); Tanjung dan Zulhard (2019); Safriandi dan Aginta (2016); Lubis dan Arifah (2018); Kustanto dan Harsoyo (2019); Basuki dan Puspita (2018); Dana dan Dewi (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 Ada pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.

## **Kepemimpinan**

Menjadi pemimpin melekat pada dirinya sifat melayani, memiliki rasa kasih sayang, dan perhatian kepada mereka yang dipimpinya. Rivai et al (2013) mengemukakan pemimpin dilihat dari sisi bahasa Inggris yaitu "LEADER" yang mempunyai tugas untuk me-LEAD anggota disekitarnya, dan LEAD mempunyai makna yaitu :

1. Loyalty, menjadi seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerja dan memberikan loyalitas dalam kebaikan.
2. Educate, pemimpin harus mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan tacit knowledge pada rekannya.
3. Advice, memberikan nasihat dan saran dari permasalahan yang ada.
4. Discipline, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Kepemimpinan atau leadership termasuk ilmu terapan atau applied sciens dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dari rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Robbins dalam Suwatno dan

Priansa (2016) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kouzes et al dalam Suwatno dan Priansa (2016) mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Boone dan Kurtz dalam Suwatno dan Priansa (2016) mengemukakan kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan mencapai tujuan spesifik.

Kartono dalam Suwatno dan Priansa (2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha yang kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu pada sebuah situasi. Pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, masyarakat, maupun anggotanya sehingga mereka berperan aktif dalam berkontribusi dalam usaha mencapai tujuan. Menjadi pemimpin merupakan amanah yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh pemimpin tersebut.

Penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang sejalan dengan penelitian ini antara lain : Umala (2017); Setiyono (2017); Katiandagho, Mandey, dan Mananeke (2014); Diputra dan Mujiati (2016); Rumondor, Tumbel dan Sepang (2016); Tanjung dan Zulhard (2019); Lubis dan Arifah (2018); Basuki dan Puspita (2018) dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 Ada pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.

## Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang mempunyai arti masing-masing. Handoko dalam Sinambela dan Sinambela (2019) mengatakan disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela dan Sinambela (2019) menyatakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan jika tidak adanya “perintah”. Sementara kata “kerja” sebagai kata dasar umumnya melekat pada kata “pekerjaan” Sinungan dalam Sinambela dan Sinambela (2019) mengatakan kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja atau perusahaan dan masyarakat luas.

Atmosudirjo dalam Darsono dan Siswandoko (2011) mengemukakan disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Sedangkan menurut Siswanto dalam Darsono dan Siswandoko (2011) menyatakan disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Sedangkan disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai et al (2015) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Simamora dalam Sinambela dan Sinambela (2019) mengatakan tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan

bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi, dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya sebuah kompensasi yang diberikan perusahaan mempengaruhi tegaknya disiplin karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang dibuat perusahaan apabila karyawan tersebut merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia bisa mengendalikan diri dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang diinformasikan dan disampaikan jelas kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku untuk orang tertentu saja, para karyawan tidak akan mematuhi peraturan tersebut. Disiplin tidak akan ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila seorang karyawan melanggar disiplin, maka pimpinan harus berani untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilanggarnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin tentu

adalah sang atasan langsung para karyawan yang bersangkutan, hal ini disebabkan para atasan langsung yang paling mengetahui dan paling dekat dengan para karyawan yang dibawah pengawasannya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut yaitu:
  - a. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
  - b. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka

Penelitian yang membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang sejalan dengan penelitian ini antara lain : Baskoro (2014); Umala (2017); Rumondor, Tumbel dan Sepang (2016); Tanjung dan Zulhard (2019); Safriandi dan Aginta (2016); Kustanto dan Harsoyo (2019); Basuki dan Puspita (2018); Ayuningtias dan Nainggolan (2019) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 Ada pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.

### **Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja terdiri dari konsep manajemen dan kinerja, sederhananya manajemen dimaknai sebagai suatu proses pengelolaan dan kinerja sebagai hasil dari suatu pekerjaan. Costello dalam Sinambela dan Sinambela (2019) berpendapat manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendukung yang

berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja yang dinyatakan oleh Armstrong dan Murlis dalam Sinambela dan Sinambela (2019) adalah suatu alat mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individualis dalam kerangka kerja dari rencana. Sedangkan Armstrong dalam Sinambela dan Sinambela (2019) manajemen kinerja adalah suatu proses membangun sharing pengertian bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untung mengatur dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan mana yang mungkin dalam jangka pendek dan panjang. Bacal dalam Mangkunegara (2011) mendefinisikan manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasan atasannya langsung yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian fungsi kerja.

Pendapat yang disampaikan oleh Ruky dalam Mangkunegara (2011) manajemen kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsain dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Moeheriono (2014) mengatakan manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Sedangkan Arti kinerja berasal dari job performance dan disebut juga actual performance. Prawirosentono dalam Sinambela dan Sinambela (2019) berpendapat kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidaklah berdiri sendiri,

melainkan berhubungan selalu dengan kepuasan kerja dan tingkat besarnya imbalan yang diberikan serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Model partner lawyer dalam Moeheriono (2014) kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi beberapa faktor, sebagai berikut :

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan.
4. Kebutuhan.
5. Persepsi terhadap tugas.
6. Imbalan internal.
7. Eksternal

Dimensi kinerja, adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja, pendapat tersebut disampaikan oleh Wirawan (2009). Sedangkan pendapat yang disampaikan oleh Henderson dalam Wirawan (2009) dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi ditempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Contohnya seperti, kuantitas dari hasil kerja dari seorang buruh pabrik sepatu adalah beberapa pasang sepatu yang dihasilkan dalam masa penilaian dibagi dengan jumlah dari dalam masa penilaian.
2. Perilaku Kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungan dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan tentara dalam upacara.
3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Yang dimaksud adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu.

Misalkan saja seperti pramusaji restoran yang disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajah yang selalu ceria ketika melayani para pelanggan.

Dari uraian diatas ditarik hipotesis sebagai berikut :

H4 Ada pengaruh Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.

### Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Menara Peninsula sebanyak 306. Teknik sampel yang akan digunakan adalah Accidental sampling, dengan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dirancang. Kuesioner telah divalidasi dan uji reliabilitas. Data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis regresi diawali dengan uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Linearitas) kemudian dengan Analisis Regresi Berganda. Model yang ditentukan melalui pengujian hipotesis menggunakan Uji F, Uji t, dan Uji Korelasi serta Koefisien Dterminasi (R<sup>2</sup>).

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diatur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pengujian validitas selengkapannya dapat dilihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menguukur variabel-

variabel yang lebih besar dari *rtabel* sebesar 0,444 untuk sampel sebanyak 20 responden pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05). Hasil uji validitas disajikan pada table dibawah ini :

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Disebarka	Valid	Tidak Valid
Kompensasi	9	9	0
Kepemimpinan	7	7	0
Disiplin Kerja	10	10	0
Kinerja	6	6	0

Sumber: Olahan Angket

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan variabel Kompensasi terdapat 9 pernyataan yang valid. Variabel Kepemimpinan terdapat 7 pernyataan yang valid. Pada variabel Disiplin Kerja terdapat 10 pernyataan yang valid. Dan untuk variabel Kinerja terdapat 6 pernyataan yang valid.

#### Uji Reliabilitas

Realibilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian, kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur realibilitas dengan Uji Statistik Croncbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0.6$  (Ghozali, 2005). Secara keseluruhan uji realibilitas pada 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0.822	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0.753	Reliabel
Disiplin Kerja(X3)	0.778	Reliabel
Kinerja (Y)	0.691	Reliabel

Sumber: Olahan Angket

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup

besar yaitu diatas 0.6, sehingga dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak melalui pengamatan residual. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Berikut ini akan disajikan hasil program SPSS versi 20 dalam penelitian ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.33072137
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0.072
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.675

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

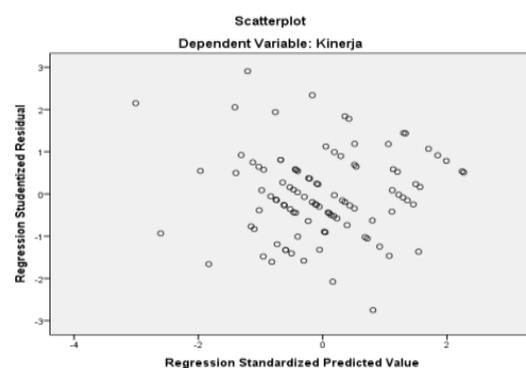
Sumber: Olahan Angket

Dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) diperoleh untuk variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja dengan menggunakan uji coba one sample kolmogorov-Smirnov test, dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,675 data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikan  $>0,05$ . Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi

yang terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sementara, jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, terlihat dari pola titiktitik pada scatterplot regresi.



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Apabila nilai VIF (variance Inflation Factor)  $< 10$  dan tolerance  $> 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Berikut hasil uji multikolineritas :

**Tabel 4. Hasil Uji Mutikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	.980	1.020
Kepemimpinan (X2)	.576	1.737
Disiplin Kerja(X3)	.568	1.760

Dependent Variabel : Kinerja

Sumber: Olahan Angket

Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa uji multikolinearitas dari penelitian ini pada variabel kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja sebagai variabel independent dengan kinerja sebagai variabel dependent, masing-masing variabel menunjukkan collinearity statistic lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian variabel diatas tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel secara signifikan memiliki hubungan yang linear atau tidak. Jika signifikansi pada linearity < 0,05 maka bisa dikatakan terdapat hubungan yang linear antar variabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

Variabel		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*Kompensasi (X1)	Linearity	28.871	1	28.871	4.278	.042
Kinerja*Kepemimpinan (X2)	Linearity	282.922	1	282.922	61.400	.000
Kinerja*Disiplin Kerja(X3)	Linearity	332.403	1	332.403	82.610	.000

Sumber: Olahan Angket

Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kompensasi pada linearity sebesar 0.042, nilai signifikansi Kepemimpinan pada linearity sebesar 0.000, dan untuk nilai Disiplin Kerja nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.000. Maka disimpulkan bahwa antara variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terdapat hubungan linear, karena ketiga linear tersebut nilai signifikansi kurang dari 0,05 (< 0,05). Dengan ini asumsi linearitas terpenuhi.

## Model Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Menggunakan bantuan software SPSS ver 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel Kompensasi (X1 ), Kepemimpinan (X2 ), dan Disiplin Kerja (X3) dengan 65 Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Menara Peninsula Jakarta, disajikan pada tabel 6 berikut.

**Tabel 6. hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.059	3.329	
Kompensasi	.186	.091	.160
Kepemimpinan	.344	.077	.459
Disiplin Kerja	.157	.065	.249

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Olahan Angket

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model regresi yang dihasilkan seperti rumus sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4.059 + 0.186 \text{ Kompensasi} + 0.344 \text{ Kepemimpinan} + 0.157 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 4.059 memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 4.059 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0.186 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Kompensasi sebesar

- satu-satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.186 kali.
3. Nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0.344 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Kepemimpinan sebesar satu-satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.344 kali.
  4. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0.157 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu-satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.157 kali.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berbanding lurus atau berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

### UJI F (ANOVA)

Uji F adalah uji koefisien regresi bersama-sama (simultan), dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05.

**Tabel 7. Hasil Uji F Anova**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	395.046	3	131.682	23.506	.000 <sup>b</sup>
	Residual	537.794	96	5.602		
	Total	932.840	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kompensasi, kepemimpinan

Sumber: Olahan Angket

Dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0.000 dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0.05), sehingga  $0.000 < 0.05$  yang diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2017); Tanjung dan Zuhard (2019); serta Lubis dan Arafah (2018) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Katiandagho et al (2014); Diputra dan Mujiati (2016); serta Umala (2017) disebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Safriandi dan Aginta (2016); Baskoro (2014); dan Rumondor et al (2016) menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin

kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Basuki dan puspita (2018). Di Hotel Menara Peninsula pemberian kompensasi yang sepadan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena para karyawan menganggap bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kompensasi yang mereka terima. Sikap pimpinan dalam memimpin tidak luput dari karyawan yang melihat, menompang tim dan memberi mereka semangat adalah hal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan di Hotel Menara Peninsula mengambil tindakan untuk karyawan yang melanggar peraturan merupakan sikap keberanian pimpinan guna menerapkan sikap disiplin kerja kepada karyawan.

### UJI t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi, kepemimpinan,

dan disiplin kerja) terhadap variabel variabel dependen (kinerja). Dengan melihat hasil SPSS, berikut ini akan

dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

**Tabel 8. Uji Parsial dengan Uji t**

Model	t	Sig.
(Constant)	1.219	0.000
Kompensasi	2.041	0.044
Kepemimpinan	4.491	0.000
Disiplin Kerja	2.422	0.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Angket

Hasil analisis kuantitatif pada tabel 8 uji t diatas akan dijelaskan output uji t untuk masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dalam penjelasan dibawah ini :

1. Pengujian Koefisien Variabel Kompensasi

Hasil uji t untuk variabel X1 (Kompensasi) diperoleh signifikansi 0.044 dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 maka  $0.044 < 0.05$  yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis pertama dapat diterima, bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyono (2017); Tanjung dan Zuhard (2019); serta Lubis dan Arafah (2018) dalam jurnal yang menyebutkan kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stone dalam Suwatno dan Priansa (2016) mengemukakan kompensasi adalah setiap pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan dan pekerja diberikan kompensasi berdasarkan kinerja bukan berdasarkan senioritas. Di Hotel Menara Peninsula Jakarta para karyawan mendapatkan kompensasi selain gaji yaitu berupa bonus atau komisi, yang mana akan didapatkan sesuai dengan kinerja karyawan

masingmasing. Bonus dan komisi dijadikan sebagai acuan untuk karyawan agar lebih meningkatkan kinerja mereka agar kompensasi yang mereka terima sepadan dengan hasil kinerja mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.

2. Pengujian Koefisien Variabel Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel X2 (Kepemimpinan) memperoleh nilai signifikansi 0.000 dengan batas signifikansi 0.05. Maka dapat disimpulkan  $0.000 < 0.05$  yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Katiandagho et al (2014); Diputra dan Mujiati (2016); serta Umala (2017) dalam jurnal yang menyebutkan bahwa kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Rivai et al (2013) menjadi seorang pemimpin harus mempunyai sifat disiplin, agar pemimpin bisa memberikan keteladanan untuk para karyawannya. Para pemimpin di Hotel Menara Peninsula Jakarta menerapkan morning briefing setiap harinya, dengan demikian para karyawan terbiasa untuk berdisiplin sebelum memulai bekerja. Selain morning briefing, para pemimpin

harus menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, sikap tersebut merupakan berdisiplin terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Sikap berdisiplin tersebut pasti dilihat dan diikuti oleh para karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Demikian para pemimpin sudah memberikan contoh keteladanan bagi karyawannya. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Hotel Menara Peninsula.

### 3. Pengujian Koefisien Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji t untuk variabel X3 (Disiplin Kerja) memperoleh nilai signifikansi 0.017 dengan batas signifikansi 0.05 maka  $0.017 < 0.05$  yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Demikian maka hipotesis ketiga dapat diterima, bahwa Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja. Pendapat yang dikemukakan oleh Rivai et al (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kustanto dan Harsoyo (2019); Safriandi dan Aginta (2016); serta Baskoro (2014) dalam jurnal yang menyebutkan bahwa disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan, salah satunya yaitu ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Karyawan Hotel Menara Peninsula Jakarta bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. SOP sudah menjadi aturan pasti yang dijadikan pegangan atau acuan para karyawan agar operasional hotel berjalan dengan lancar. Dengan adanya aturan pasti para karyawan akan mematuhi aturan tersebut tanpa adanya bantahan. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta.

### Uji Koefisien Korelasi Parsial (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Hasil uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	Rhitung	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	Rtabel	Kesimpulan
Kompensasi	0.204	Lemah	4.16	0.196	Signifikan
Kepemimpinan	0.417	Sedang	17.39	0.196	Signifikan
Disiplin Kerja	0.240	Lemah	5.76	0.196	Signifikan
Serentak	0.651	Kuat	42.38	0.196	Signifikan

Sumber: Olahan Angket

Hasil analisis kuantitatif pada tabel 9 analisis korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0.204, yang berarti ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara

variabel Kompensasi dengan Kinerja karyawan secara parsial. Nilai positif menandakan adanya hubungan berbanding lurus sesuai dengan penelitian terdahulu Lubis dan Arafah (2018); Setiyono (2017); serta Tanjung dan Zuhard (2019). Nilai koefisien determinasi variabel Kompensasi sebesar 4.16% memberi arti bahwa

kemampuan variabel kompensasi untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah 4.16%. Hal ini diperkuat dengan teori yang disampaikan oleh Stone dalam Suwatno dan Priansa (2016) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan majikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka lakukan, yang mana kompensasi diberikan berdasarkan kinerja mereka dan bukan berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Nilai koefisien parsial variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0.417, yang berarti bahwa ada hubungan yang nyata dan berkategori sedang. Nilai positif menandakan adanya hubungan yang berbanding lurus sesuai dengan penelitian Diputra dan Mujiati (2016); Katiandagho et al (2014); serta Umala (2017). Nilai koefisien determinasi variabel Kepemimpinan sebesar 17.39%, yang memberi arti bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 17,39%. Hal ini diperkuat dengan teori yang disampaikan oleh Kartono dalam Suwatno dan Priansa (2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha yang kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Nilai koefisien parsial variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.240, yang berarti ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai positif menandakan adanya hubungan berbanding lurus sesuai dengan penelitian terdahulu Safriandi dan Aginta (2016); Baskoro (2014) serta Kustanto dan Harsoyo (2019). Nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja sebesar 5.76% memberi arti bahwa kemampuan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 5.76%. Hal ini diperkuat dengan teori yang disampaikan oleh Handoko dalam Sinambela dan Sinambela (2019) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti

peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja sebesar 0.651, yang berarti ada hubungan yang nyata dan kuat antara variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Tanjung dan Zuhard (2019) menjelaskan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Diputra dan Mujiati (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Baskoro (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di Hotel Menara Peninsula seberapa besar kompensasi yang diterima, kepemimpinan yang bisa memberikan teladan, dan disiplin kerja yang sudah ditetapkan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, yang bertujuan untuk melancarkan operasional hotel dan tujuan hotel. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 42.38%. Kemampuan ketiga variabel independent (kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja) dalam menjelaskan keragaman variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 42.38%. Hal ini diperkuat dengan teori yang disampaikan oleh Prawirosentono dalam Sinambela dan Sinambela (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama. Sedangkan sisanya sebesar 57.63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Hotel Menara Peninsula Jakarta dengan sebanyak 100

responden. Berdasarkan hasil analisis, hasil uji F, uji t, uji korelasi dan determinasi serta pembahasan, maka kesimpulan dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta dengan korelasi lemah. Kontribusi nilai Kompensasi terhadap Kinerja karyawan adalah 4.16%
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta dengan korelasi sedang. Kontribusi nilai Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan adalah 17.39%.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta dengan korelasi lemah. Kontribusi nilai Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan adalah 5.76%.
4. Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta dengan kontribusi nilai sebesar 42.38%.

## Saran

Dari hasil pembahasan dan simpulan diatas, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan penelitian, diketahui bahwa sebagian pimpinan disetiap departemen ada beberapa yang tidak memperhatikan bagaimana karyawannya bekerja, sehingga menimbulkan ketidaksiplinan karyawan dan karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP. Maka sebaiknya manajemen hotel perlu memberikan pengarahannya kembali kepada pimpinan disetiap departemennya untuk mengawasi bagaimana para karyawannya bekerja, dengan demikian disiplin kerja akan tercipta.
2. Hotel sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, harus lebih

memperhatikan karyawannya lagi, besarnya kompensasi yang mereka terima, kepemimpinan yang adil dan tegas dan disiplin kerja yang diterapkan guna meningkatkan kinerja agar operasional hotel berjalan dengan semestinya.

3. Penelitian yang saya lakukan hanya menggunakan faktor Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambah faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Darsono, dan Tjatjuk Siswandoko. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika.
- Aditama Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal., Bachtiar, dan Boy Rafli Amar. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi

- cetakan ke- 1. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., dkk. 2015. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Sekolah tinggi ilmu ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak., dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: PT Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja-Edisi Kelima. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Jurnal**
- Ayuningtias., dan Nainggolan. 2019. Pengaruh Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Blue Sky Pandurata Boutique Hotel Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*.6(1).
- Baskoro, Candra Aji. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analyst Journal*. 3(2).
- Basuki, Rahmad., dan Riska Puspita S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan NON MEDIS RSIA YK MADIRA PALEMBANG. *Jurnal Ecoment Global*.3(1).
- Dana, Ni Made, Sashia, Asa., dan A.A, Sagung, Kartika, Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(9).
- Diputra, I Nyoman Yoeka., dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja /terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(4), 2369-2395.
- Katiandagho., Christian., Silvy L. Mandey., dan Lisbeth Mananeke. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. 2(3), 1592-1602.
- Kustanto, Devit Ardi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Journal of Management and Business Relevance*. 2(1), 217-227.
- Lubis, Syafriyadi Miftahul Munir., dan Dian Afif Arifah. 2018. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Kaya

- Energi. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 3(1).
- Rumondor, Rommy Beno., Altje Tumbel., dan Jantje L. Sepang. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA*. 4(2), 254-264.
- Safriandi, Ferry., dan Windy Aginta. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Riset Komputer*. 3(5), 389.
- Setiyono. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *EKSIS*. 12(1).
- Tanjung, Rona., dan Muhammad Zulhardi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *Jurnal Bening*. 6(1).
- Umala, Muhajir. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Tojo Una-Una. *eJurnal Katalogis*. 5(10). 147-154.