

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI HANA KOREAN RESTAURANT CILEGON**

**Suhartini<sup>1</sup> Andrian<sup>2</sup>**

Suhartini@unsera.ac.id

<sup>1</sup>Fakultas Program Pendidikan Vokasi Universitas Serang Raya

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Kuisisioner yang dibagikan kepada 50 orang sampel, kuisisioner dan diisi baik oleh responden yang diolah dengan menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis t dan f dengan kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan kerja (Y). Hasil penelitian secara parsial variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian secara parsial kompensasi ( $X_3$ ) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) promosi jabatan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata kunci : Disiplin kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline, job promotion and compensation on employee work performance. This research method uses a quantitative descriptive approach. The questionnaire was distributed to 50 samples, the questionnaire and filled out by respondents were processed using SPSS 25.0 for windows software. Data analysis used was data instrument test, classical assumption test, multiple regression analysis, determination coefficient and t and f hypothesis test with the following conclusions: The partial results of the work discipline variable ( $X_1$ ) have a positive effect on employee work performance (Y). The partial results of the job promotion variable ( $X_2$ ) have a negative effect on employee performance (Y). The partial results of the compensation study ( $X_3$ ) have a positive effect on employee performance (Y). The simultaneous results of the study showed a significant effect between work discipline ( $X_1$ ) job promotion ( $X_2$ ) and compensation ( $X_3$ ) on employee performance (Y).*

**Keywords: Work discipline, Position Promotion, Compensation, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia usaha yang kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu menunjukkan kinerja tinggi secara konsisten. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor jasa seperti restoran. Karyawan yang berkinerja baik akan menciptakan pelayanan yang optimal, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Beberapa faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain adalah disiplin kerja, promosi jabatan, dan kompensasi. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, kehadiran, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas. Promosi jabatan menjadi salah satu bentuk penghargaan terhadap kinerja, serta dapat memotivasi karyawan untuk terus berkembang. Sementara itu, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi kerja akan mendorong kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hana Korean Restaurant Cilegon sebagai salah satu pelaku bisnis kuliner yang berkembang pesat di Kota Cilegon juga menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan karakteristik industri restoran yang menuntut kecepatan, ketelitian, serta pelayanan yang prima, peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor seperti disiplin kerja, promosi jabatan, dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja restoran ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hana Korean Restaurant Cilegon. Dengan memahami pengaruh dari ketiga variabel tersebut, perusahaan diharapkan dapat mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja serta kualitas layanan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya dalam konteks industri jasa makanan.

Melalui pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan, penelitian ini akan mengukur sejauh mana hubungan antara ketiga variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

diharapkan tidak hanya memberikan gambaran situasi aktual di Hana Korean Restaurant Cilegon, tetapi juga menjadi referensi praktis bagi manajemen dalam mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan performa kerja kesadaran tanggung jawab yaitu menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu atau melebihi waktu yang telah ditentukan dan terdapat masalah pada hasil kualitas pekerjaan terdapat karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak memperhatikan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan sehingga menyebabkan kepuasan pelanggan tidak terpenuhi.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu dikemukakan oleh Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan Menurut Riniwati (2016: 167) kinerja adalah seberapa sejauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi. Kemudian menurut Afandi (2018:83) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat teori dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan melihat hasil akhir yang dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang Karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:239) menambahkan disiplin merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Kemudian Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Siagian (2007:32) mengemukakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan.

Berdasarkan teori menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis dan norma-norma sosial yang berlaku di

lingkungan sekitar.

Indikator Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) :

1. Frekuensi Kehadiran

Merupakan nilai yang menyatakan jumlah kehadiran suatu kelompok atau individu didalam suatu tempat kerja.

2. Tingkat Kewaspadaan

Merupakan suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga, serta suatu kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Merupakan suatu keadaan dimana karyawan harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan harus menaati peraturan kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan.

5. Etika Kerja

Merupakan aturan normatif yang mengandung system nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam Perusahaan.

### **Promosi Jabatan**

Menurut Wahyudi (2014:173) Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab, wewenang, status, dan penghasilan yang lebih tinggi. Menurut Manullang (2014:153) promosi jabatan merupakan sebuah bentuk kenaikan jabatan, yaitu menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2017: 107) menyatakan: “Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”.

Sedangkan, menurut Siagian (2012:169) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi jabatan akan memberikan wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Berdasarkan teori menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, kekuasaan, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Menurut Wahyudi (2014:173) menyebutkan terdapat empat indikator promosi jabatan yaitu :

1. Kejujuran yang dimiliki

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2. Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

3. Tingkat Pendidikan / Prestasi Kerja

manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

4. Pengalaman Kerja / Senioritas

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yan

## **Kompensasi**

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Selanjutnya menurut Simamora (2014:442) mendefinisikan kompensasi merupakan suatu imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan terkait sebagai bagian hubungan kepegawaiannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai.

Berdasarkan teori menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima dalam bentuk uang (finansial) barang langsung atau tidak langsung serta tunjangan yang diterima pegawai/karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Menurut Simamora (2014:445), kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator berikut ini :

1. Upah / Gaji

Gaji yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.

2. Insentif

Insentif yaitu tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.



### 3. Tunjangan

Tunjangan yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan., misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun.

### 4. Fasilitas

Fasilitas yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

## **Hipotesis**

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif yaitu berguna menggambarkan dan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Restaurant Hana dengan populasi sebanyak 50 karyawan yang akan menjadi sampel. Metode analisis data pada penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Simultan (Uji F).

## **Analisis Data**

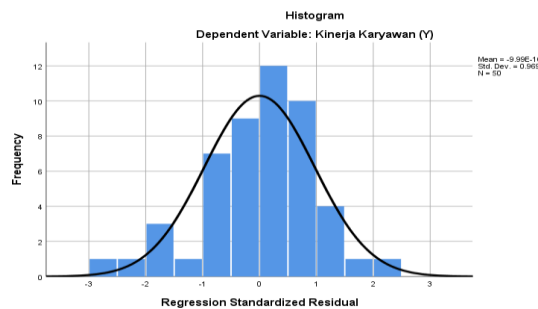
### **1. Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,279 yang menunjukkan bahwa semua variabel valid.

## 2. Uji Reliabilitas

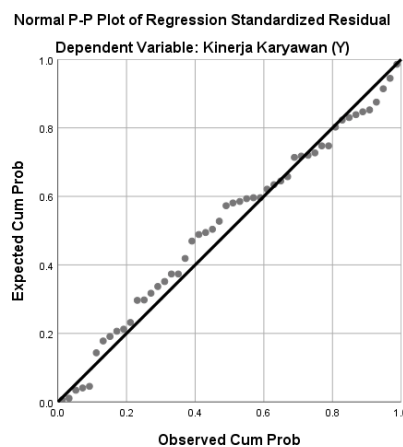
Uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari variabel  $X_1$  (0,709),  $X_2$  (0,701),  $X_3$  (0,663),  $Y$  (0,649) lebih besar dari nilai koefisien korelasi yaitu 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan semua indikator dari variabel tersebut adalah reliabel.

## 3. Uji Normalitas



**Gambar 1. Uji Normalitas Menggunakan Histogram**

Berdasarkan pada gambar diatas, histogram data menyerupai bentuk sebaran normal yaitu pola menyerupai bentuk lonceng, hal ini mengidentifikasikan bahwa residual telah menyebar dengan sebaran normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**

Residual dapat dikatakan menyebar normal apabila plotnya mengikuti garis lurus atau tidak melenceng jauh dari garis, pada gambar diatas terlihat bahwa plot residual mengikuti garis lurus sehingga diindikasikan bahwa residual menyebar normal.

**Tabel 1. Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15393103
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.060

	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan pada tabel di atas, residual dikatakan menyebar normal apabila nilai *asymp sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji menunjukan nilai sig sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat di ambil keputusan bahwa residual menyebar normal.

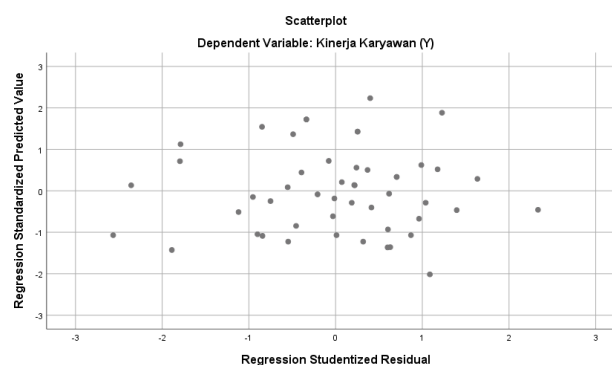
#### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	.552	1.811
	Promosi Jabatan (X2)	.235	4.258
	Kompensasi (X3)	.282	5.495
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai VIF sebesar 1.811, 4.258 dan 5.495 atau kurang dari 10 dan tolerance sebesar 0,552, 0,235, 0,282 atau lebih dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi atau tidak terjadi pelanggaran asumsi Multikolinearitas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot**

Berdasarkan gambar diatas, menunjukan bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan residual terindikasi homogen atau tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.057	1.536		1.339	.187
	Disiplin Kerja (X1)	-.038	.040	-.167	-.943	.351
	Promosi Jabatan(X2)	.021	.099	.061	.211	.834
	Kompensasi (X3)	.016	.095	-.051	-.167	.868
a. Dependent Variable: absRES_1						

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil uji Glesjer diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,351 > 0,05$  dan Variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) sebesar  $0,834 > 0,05$ , Variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar  $0,868 > 0,05$ . Berdasarkan hasil data uji glesjer menyatakan bahwa residual homogen atau tidak terjadi pelanggaran heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.980	2.467		2.019	.049
	Disiplin Kerja (X1)	.409	.065	.511	6.323	.000
	Promosi Jabatan(X2)	-.674	.160	-.559	-4.217	.000
	Kompensasi (X3)	1.029	.153	.936	6.738	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.980 + 409X_1 - 674 X_2 + 1.029 X_3 + e$$

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah :

- Menjelaskan bahwa apabila Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Promosi jabatan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ). Dianggap tetap maka Kinerja karyawan (Y) hanya sebesar 4.980.
- Menjelaskan bahwa apabila Disiplin Kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar 1 satuan Promosi jabatan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 409.
- Menjelaskan bahwa apabila Promosi jabatan ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar 1 satuan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka Kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -674.
- Menjelaskan bahwa apabila Kompensasi ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar 1 satuan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi jabatan ( $X_2$ ) dianggap tetap, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1029.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate

1	893 <sup>a</sup>	798	.784	1.191
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Promosi Jabatan(X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai R sebesar 0,893

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100 \% \\
 &= 0,798^2 \times 100\% \\
 &= 0,798 \times 100 \% \\
 &= 79,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determasi yang diperoleh sebesar 0,798 atau 79,8% artinya variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,8%. Sedangkan sisanya sebesar 20,2% di pengaruhi faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## 8. Uji Parsial (t)

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.980	2.467		2.019	.049
	Disiplin Kerja (X1)	.409	.065	.511	6.323	.000
	Promosi Jabatan(X2)	-.674	.160	-.559	-4.217	.000
	Kompensasi (X3)	1.029	.153	.936	6.738	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui :

### a. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas nilai  $t_{hitung}$  adalah  $6,323 > 1,677 t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian jika nilai Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

### b. Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas nilai  $t_{hitung}$  adalah  $-4,217 > 1,677 t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa

Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya terdapat pengaruh negatif antara Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas nilai  $t_{hitung}$  adalah  $6,738 > 1,677$   $t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan demikian jika nilai Kompensasi meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

## 9. Uji Simultan (F)

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.074	3	85.691	60.414	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.246	46	1.418		
	Total	322.320	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi ( $X_3$ ), Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan( $X_2$ )						

Untuk memperoleh  $F_{tabel}$  dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F(k : n-k)$$

$$F(3 : 50-3)$$

$$F(3 : 48) = 3,195$$

Setelah pengujian dilakukan maka diperoleh  $f_{hitung} = 60,414$ , sedangkan  $F_{tabel}$  3,195 dengan taraf nyata sebesar 0,05. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $60,414 > 3,195$ ), dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen atau Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,4% sedangkan 39,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Promosi jabatan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ).

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai T-hitung 6,323 dengan nilai signifikansi 0,00 dengan demikian  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $6,323 > 1,677$ ) dan nilai

signya  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa Disiplin Kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Hana Korean Restaurant. Hasil penelitian Ardi dan Sukmasari (2016) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, dan penelitian Iptia, Zamroni, dan Efendi (2020) menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh bahwa variabel Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  -4,217, dengan nilai signifikansi 0,00 dengan demikian  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( -4,217 > 1,677 ) dan nilai signya  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa promosi jabatan dalam penelitian ini berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan di Hana Korean Restaurant. Hasil penelitian Fauzi (2022) Promosi Jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  6,738 dengan nilai signifikansi 0,00 dengan demikian  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( 6,738 > 1,677 ) dan nilai signya  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hana Korean Restaurant. Hasil penelitian Yulandri, Osandri (2020) terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian Asniwati (2022) menyatakan terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama simultan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel



dependen bahwa Disiplin Kerja, Promosi jabatan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan hana Korean restaurant. Hasil penelitian Rudi Prasetyo Ardi, Ninik Sukmasari (2016) pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai T-hitung sebesar  $6.323 > 1.677$  T-tabel dan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$ .
2. Terdapat pengaruh negatif ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $-4.217 > 1.677$   $T_{tabel}$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $6.738 > 1.677$   $T_{tabel}$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$ .
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dan signifikan disiplin kerja ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $= 60,414 > 3.195$   $F_{tabel}$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$ .

### **Saran**

Peneliti memberikan saran kepada pengelola restaurant untuk terus menerus mampu meningkatkan disiplin kerja terutama pada frekuensi kehadiran karyawan agar datang tepat waktu ketempat bekerja serta mematuhi peraturan norma yang berlaku pada restaurant. Selanjutnya promosi jabatan harus diperhatikan untuk memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Selanjutnya pada kompensasi pemilik restuaurant harus meningkatkan

kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan upah dan deskripsi pekerjaan karyawan. Selanjutnya kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan dengan memperhatikan hasil kualitas kerja yang dikerjakan dan penggunaan waktu dalam penyelesaian pekerjaan harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

### **Rekomendasi Penelitian Selanjutnya**

Disarankan untuk menambah variabel lain sehingga akan menambah penulisan baru dengan judul yang berbeda dan ilmu pengetahuan dapat terus berkembang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akhmad Subkhi dan Moh. Jauhar, 2013, *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional* (2013) Bumi Aksara Jakarta
- Bambang Wahyudi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBHARA Manajemen Press.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Ga jah Mada Press.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press

- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Wahyudi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Raja Grafindo Persada
- Adi, I. Gede Purnawan, I. Wayan Bagia, and Wayan Cipta. "Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5.1 (2019): 52-59.
- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). *Pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten Rembang*. *Ebbank*, 7(2), 105-110.
- Asniwati, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Barik, B., Halin, H., & Marnisah, L. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang*. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 2(2), 65-72.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), 20-30.
- Fauzi, Y. M. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Lapangan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah PUI)*. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 6(1), 23-29.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Nurmahana, Lutfi. (2022) "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GROUND HANDLING GAPURA ANGKASA CABANG JUANDA SURABAYA." *Ground Handling Dirgantara* 4.02 (2022): 238-242.
- Syafrina, Nova. (2017): "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8.4 1-12.
- Yulandri, Yulan. (2020). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

