

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung adalah, sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki     | 34     | 64,2%      |
| Perempuan     | 19     | 35,8%      |
| Total         | 53     | 100%       |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 34 karyawan atau sebesar 64,2%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung berjenis kelamin laki – laki.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| 17 – 22 Tahun | 6      | 11,3%      |
| 23 – 28 Tahun | 17     | 32,1%      |
| 29 – 34 Tahun | 21     | 39,6%      |
| > 35 Tahun    | 9      | 17,0%      |
| Total         | 53     | 100%       |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung, paling banyak berusia > 35 Tahun yang berjumlah 14 pegawai atau sebesar 46,7%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung berusia > 35 Tahun.

## 3. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja, karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| 0-1 Tahun  | 10     | 18,9%      |
| 1-2 Tahun  | 8      | 15,1%      |
| 2-3 Tahun  | 12     | 22,6%      |
| > 3 Tahun  | 23     | 43,4%      |
| Total      | 53     | 100%       |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung, paling banyak memiliki masa kerja > 3 Tahun yang berjumlah 23 pegawai atau sebesar 43,4%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung memiliki masa kerja > 3 Tahun

#### 4. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai Pendidikan terakhir, karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| SMA/SMK             | 25     | 47,2%      |
| D3                  | 7      | 13,2%      |
| S1                  | 21     | 39,6%      |
| Total               | 53     | 100%       |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung, paling banyak memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK yang berjumlah 25 pegawai atau sebesar 47,2%, artinya sebagian besar karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kompensasi**

| No | Pernyataan  | Jawaban |      |    |      |    |      |    |      |    |      | Total |
|----|---|---------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------|
|    |   | STS     |      | TS |      | CS |      | S  |      | SS |      |       |
|    |   | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |       |
| 1  | Insentif yang diterima dari perusahaan yang diberikan kepada saya telah sesuai dengan yang diharapkan | 8       | 15,1 | 3  | 5,7  | 16 | 30,2 | 23 | 43,4 | 3  | 5,7  | 169   |
| 2  | Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan          | 0       | 0,0  | 8  | 15,1 | 11 | 20,8 | 31 | 58,5 | 3  | 5,7  | 188   |
| 3  | Saya merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan  | 0       | 0,0  | 4  | 7,5  | 3  | 5,7  | 26 | 49,1 | 20 | 37,7 | 221   |
| 4  | Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan                          | 0       | 0,0  | 0  | 0,0  | 3  | 5,7  | 28 | 52,8 | 22 | 41,5 | 231   |
| 5  | Saya menerima gaji sesuai waktu yang ditentukan perusahaan  | 0       | 0,0  | 4  | 7,5  | 8  | 15,1 | 26 | 49,1 | 15 | 28,3 | 211   |

|                  |   |   |      |   |      |    |      |    |      |    |             |     |
|------------------|---|---|------|---|------|----|------|----|------|----|-------------|-----|
| 6                | Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan pekerjaan                                | 0 | 0,0  | 2 | 3,8  | 6  | 11,3 | 35 | 66,0 | 10 | 18,9        | 212 |
| 7                | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan          | 6 | 11,3 | 3 | 5,7  | 18 | 34,0 | 24 | 45,3 | 2  | 3,8         | 172 |
| 8                | Saya merasa aman dengan tunjangan yang diberikan perusahaan                       | 0 | 0,0  | 8 | 15,1 | 11 | 20,8 | 31 | 58,5 | 3  | 5,7         | 188 |
| 9                | Tunjangan yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja                            | 0 | 0,0  | 4 | 7,5  | 2  | 3,8  | 25 | 47,2 | 22 | 41,5        | 224 |
| 10               | Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai yang diharapkan                      | 0 | 0,0  | 0 | 0,0  | 3  | 5,7  | 26 | 49,1 | 24 | 45,3        | 233 |
| 11               | Pemberian bonus memberikan semangat yang lebih dalam bekerja                      | 0 | 0,0  | 1 | 1,9  | 5  | 9,4  | 34 | 64,2 | 13 | 24,5        | 218 |
| 12               | Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan | 0 | 0,0  | 9 | 17,0 | 13 | 24,5 | 24 | 45,3 | 7  | 13,2        | 188 |
| <b>Jumlah</b>    |   |   |      |   |      |    |      |    |      |    | <b>2455</b> |     |
| <b>Rata-Rata</b> |   |   |      |   |      |    |      |    |      |    | <b>205</b>  |     |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai yang diharapkan, sebesar 233 dalam kategori sangat baik sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu Insentif yang diterima dari perusahaan yang diberikan kepada saya telah sesuai dengan yang diharapkan, sebesar 169 dalam kategori cukup baik. Pernyataan variabel kompensasi memiliki jumlah skor sebesar 2455 dengan rata-rata skor sebesar 205 dalam kategori baik

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja**

| No               | Pernyataan   | Jawaban |      |    |      |    |      |    |      |    |             | Total |
|------------------|--|---------|------|----|------|----|------|----|------|----|-------------|-------|
|                  |  | STS     |      | TS |      | CS |      | S  |      | SS |             |       |
|                  |  | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %           |       |
| 1                | Saya selalu hadir dalam bekerja, datang dan pulang kerja tepat waktu                       | 8       | 15,1 | 3  | 5,7  | 16 | 30,2 | 23 | 43,4 | 3  | 5,7         | 169   |
| 2                | Saya selalu mengikuti jam lembur yang ditetapkan perusahaan                                | 0       | 0,0  | 8  | 15,1 | 11 | 20,8 | 31 | 58,5 | 3  | 5,7         | 188   |
| 3                | Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.                                  | 0       | 0,0  | 4  | 7,5  | 3  | 5,7  | 24 | 45,3 | 22 | 41,5        | 223   |
| 4                | Saya selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan                                | 0       | 0,0  | 0  | 0,0  | 3  | 5,7  | 26 | 49,1 | 24 | 45,3        | 233   |
| 5                | Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati                                   | 0       | 0,0  | 4  | 7,5  | 8  | 15,1 | 25 | 47,2 | 16 | 30,2        | 212   |
| 6                | Saya berusaha untuk dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan                  | 0       | 15,1 | 2  | 3,8  | 6  | 11,3 | 35 | 66,0 | 10 | 18,9        | 212   |
| 7                | Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan                         | 4       | 0,0  | 4  | 7,5  | 12 | 22,6 | 19 | 35,8 | 14 | 26,4        | 194   |
| 8                | Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan              | 0       | 0,0  | 2  | 3,8  | 4  | 7,5  | 32 | 60,4 | 15 | 28,3        | 219   |
| 9                | Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada | 2       | 0,0  | 8  | 15,1 | 12 | 22,6 | 23 | 43,4 | 8  | 15,1        | 186   |
| 10               | Saya selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan             | 4       | 0,0  | 7  | 13,2 | 29 | 54,7 | 11 | 20,8 | 2  | 3,8         | 159   |
| 11               | Saya bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan  | 2       | 0,0  | 10 | 18,9 | 23 | 43,4 | 18 | 34,0 | 0  | 0,0         | 163   |
| 12               | Saya menggunakan seragam lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan                        | 2       | 7,5  | 8  | 15,1 | 15 | 28,3 | 26 | 49,1 | 2  | 3,8         | 177   |
| 13               | Saya selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja.  | 2       | 0,0  | 8  | 15,1 | 12 | 22,6 | 27 | 50,9 | 4  | 7,5         | 182   |
| 14               | Saya bersikap sopan kepada atasan dan rekan kerja  | 2       | 3,8  | 2  | 3,8  | 4  | 7,5  | 26 | 49,1 | 19 | 35,8        | 217   |
| 15               | Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan                                | 0       | 7,5  | 2  | 3,8  | 4  | 7,5  | 30 | 56,6 | 17 | 32,1        | 221   |
| <b>Jumlah</b>    |  |         |      |    |      |    |      |    |      |    | <b>2955</b> |       |
| <b>Rata-Rata</b> |  |         |      |    |      |    |      |    |      |    | <b>197</b>  |       |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan dan Saya selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan, sebesar 233 dalam kategori sangat baik, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu Saya selalu hadir dalam bekerja, datang dan pulang kerja tepat waktu, sebesar 169 dalam kategori cukup baik. Pernyataan variabel disiplin kerja memiliki jumlah skor keseluruhan sebesar 2955 dengan rata-rata sekor sebesar 197 dalam kategori baik

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

| No               | Pernyataan  | Jawaban |      |    |      |    |      |    |      |    |             | Total |
|------------------|---|---------|------|----|------|----|------|----|------|----|-------------|-------|
|                  |   | STS     |      | TS |      | CS |      | S  |      | SS |             |       |
|                  |   | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %           |       |
| 1                | Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya dapat diselesaikan dengan baik                      | 6       | 11,3 | 3  | 5,7  | 18 | 34,0 | 24 | 45,3 | 2  | 3,8         | 172   |
| 2                | Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya menambah kemampuan dan keterampilan                 | 0       | 0,0  | 8  | 15,1 | 11 | 20,8 | 31 | 58,5 | 3  | 5,7         | 188   |
| 3                | Pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan                                  | 0       | 0,0  | 4  | 7,5  | 2  | 3,8  | 24 | 45,3 | 23 | 43,4        | 225   |
| 4                | Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di perusahaan                        | 0       | 0,0  | 0  | 0,0  | 3  | 5,7  | 23 | 43,4 | 27 | 50,9        | 236   |
| 5                | Sesama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan | 0       | 0,0  | 1  | 1,9  | 5  | 9,4  | 33 | 62,3 | 14 | 26,4        | 219   |
| 6                | Sesama rekan kerja memberikan solusi jika terjadi masalah dalam pekerjaan                           | 0       | 0,0  | 9  | 17,0 | 13 | 24,5 | 24 | 45,3 | 7  | 13,2        | 188   |
| 7                | Atasan di perusahaan memberikan apresiasi kepada bawahannya   | 2       | 3,8  | 8  | 15,1 | 28 | 52,8 | 13 | 24,5 | 2  | 3,8         | 164   |
| 8                | Atasan diperusahaan memberikan pengarahan dalam mengerjakan pekerjaan                               | 0       | 0,0  | 9  | 17,0 | 22 | 41,5 | 22 | 41,5 | 0  | 0,0         | 172   |
| 9                | Atasan diperusahaan memperlakukan dengan baik bawahannya  | 0       | 0,0  | 8  | 15,1 | 16 | 30,2 | 27 | 50,9 | 2  | 3,8         | 182   |
| 10               | Keadailan kebijakan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan                   | 0       | 0,0  | 7  | 13,2 | 14 | 26,4 | 29 | 54,7 | 3  | 5,7         | 187   |
| 11               | Kenaikan jabatan di perusahaan dilakukan secara objektif  | 0       | 0,0  | 2  | 3,8  | 5  | 9,4  | 28 | 52,8 | 18 | 34,0        | 221   |
| 12               | Frekuensi waktu untuk promosi untukkaryawan dirasakan sudah tepat                                   | 0       | 0,0  | 3  | 5,7  | 8  | 15,1 | 27 | 50,9 | 15 | 28,3        | 213   |
| 13               | Saya merasa puas dengan peraturan dan kebijakan perusahaan  | 0       | 0,0  | 0  | 0,0  | 7  | 13,2 | 32 | 60,4 | 14 | 26,4        | 219   |
| 14               | Saya merasa puas dengan pembagian jam kerja   | 2       | 3,8  | 5  | 9,4  | 13 | 24,5 | 20 | 37,7 | 13 | 24,5        | 196   |
| 15               | Saya merasa puas dengan suasana pekerjaan   | 0       | 0,0  | 1  | 1,9  | 4  | 7,5  | 33 | 62,3 | 15 | 28,3        | 221   |
| <b>Jumlah</b>    |   |         |      |    |      |    |      |    |      |    | <b>3003</b> |       |
| <b>Rata-Rata</b> |   |         |      |    |      |    |      |    |      |    | <b>200</b>  |       |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di perusahaan, sebesar 236 dalam kategori sangat baik, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terkecil terdapat pada pernyataan 7, yaitu Atasan di perusahaan memberikan apresiasi kepada bawasanya, sebesar 164 dalam kategori cukup baik. Pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki jumlah skor keseluruhan sebesar 3003 dengan rata-rata skor sebesar 200 dalam kategori baik

**Tabel 4.8**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja**

| No | Pernyataan   | Jawaban |      |    |      |    |      |    |      |    |      | Total |
|----|--|---------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------|
|    |  | STS     |      | TS |      | CS |      | S  |      | SS |      |       |
|    |  | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |       |
| 1  | Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi                                 | 0       | 0,0  | 0  | 0,0  | 5  | 9,4  | 24 | 45,3 | 24 | 45,3 | 231   |
| 2  | Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 0       | 0,0  | 4  | 7,5  | 10 | 18,9 | 23 | 43,4 | 16 | 30,2 | 210   |
| 3  | saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki       | 8       | 15,1 | 3  | 5,7  | 18 | 34,0 | 22 | 41,5 | 2  | 3,8  | 166   |
| 4  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu                                | 0       | 0,0  | 8  | 15,1 | 13 | 24,5 | 28 | 52,8 | 4  | 7,5  | 187   |
| 5  | Saya tidak pernah menunda – nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan                | 0       | 0,0  | 4  | 7,5  | 3  | 5,7  | 25 | 47,2 | 21 | 39,6 | 222   |
| 6  | Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan                  | 0       | 0,0  | 2  | 3,8  | 6  | 11,3 | 35 | 66,0 | 10 | 18,9 | 212   |
| 7  | Saya dapat mengatasi permasalahan saat bekerja                                       | 4       | 7,5  | 4  | 7,5  | 15 | 28,3 | 19 | 35,8 | 11 | 20,8 | 188   |
| 8  | Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah pimpinan                    | 0       | 0,0  | 2  | 3,8  | 7  | 13,2 | 33 | 62,3 | 11 | 20,8 | 212   |
| 9  | Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan             | 2       | 3,8  | 8  | 15,1 | 13 | 24,5 | 21 | 39,6 | 9  | 17,0 | 186   |
| 10 | Saya selalu membuat perencanaan sebelum mengerjakan sesuatu                          | 2       | 3,8  | 6  | 11,3 | 31 | 58,5 | 9  | 17,0 | 5  | 9,4  | 168   |
| 11 | Saya bekerja sesuai dengan rencana yang saya buat                                    | 1       | 1,9  | 9  | 17,0 | 23 | 43,4 | 20 | 37,7 | 0  | 0,0  | 168   |
| 12 | Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja        | 1       | 1,9  | 8  | 15,1 | 15 | 28,3 | 27 | 50,9 | 2  | 3,8  | 180   |
| 13 | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti         | 1       | 1,9  | 5  | 9,4  | 14 | 26,4 | 27 | 50,9 | 6  | 11,3 | 191   |
| 14 | Saya miliki keterampilan yang  | 1       | 1,9  | 2  | 3,8  | 6  | 11,3 | 26 | 49,1 | 18 | 34,0 | 217   |

|                  |  |   |     |   |     |   |      |    |      |    |             |     |
|------------------|--|---|-----|---|-----|---|------|----|------|----|-------------|-----|
|                  | sesuai dengan tugas pekerjaan  |   |     |   |     |   |      |    |      |    |             |     |
| 15               | Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 8 | 15,1 | 29 | 54,7 | 15 | 28,3        | 217 |
| <b>Jumlah</b>    |  |   |     |   |     |   |      |    |      |    | <b>2955</b> |     |
| <b>Rata-Rata</b> |  |   |     |   |     |   |      |    |      |    | <b>197</b>  |     |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi, sebesar 231 dalam kategori sangat baik, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terkecil terdapat pada pernyataan 3, yaitu saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki, sebesar 166 dalam kategori cukup baik. Pernyataan variabel kinerja memiliki jumlah skor keseluruhan sebesar 2955 dengan rata-rata sekor sebesar 197 dalam kategori baik

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

| <b>Variabel</b>       | <b>Pernyataan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Simpulan</b> |
|-----------------------|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| <b>Kompensasi</b>     | Butir 1           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 2           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 3           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 4           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 5           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 6           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 7           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 8           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 9           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 10          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 11          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 12          | 0,008      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| <b>Disiplin Kerja</b> | Butir 1           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 2           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 3           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 4           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 5           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 6           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 7           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 8           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 9           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 10          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 11          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 12          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 13          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 14          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 15          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| <b>Kepuasan Kerja</b> | Butir 1           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 2           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 3           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 4           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 5           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 6           | 0,001      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 7           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 8           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 9           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 10          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 11          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 12          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 13          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 14          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
|                       | Butir 15          | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |

|                         |          |       |      |           |       |
|-------------------------|----------|-------|------|-----------|-------|
| <b>Kinerja Karyawan</b> | Butir 1  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 2  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 3  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 4  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 5  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 6  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 7  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 8  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 9  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 11 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 12 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 13 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 14 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
|                         | Butir 15 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

| Variabel       | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r     | Simpulan      |
|----------------|--------------------------|-----------------|---------------|
| Kompensasi     | 0,910                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Disiplin Kerja | 0,896                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Kepuasan Kerja | 0,890                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Kinerja        | 0,886                    | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

| Variabel       | Sig   | Alpha | Kondisi     | Simpulan |
|----------------|-------|-------|-------------|----------|
| Kompensasi     | 0,240 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal   |
| Disiplin Kerja | 0,483 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal   |
| Kepuasan Kerja | 0,474 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal   |
| Kinerja        | 0,457 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal   |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel                        | Sig   | Alpha | Kondisi     | Simpulan |
|---------------------------------|-------|-------|-------------|----------|
| Kompensasi Terhadap Kinerja     | 0,094 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier   |
| Disiplin Kerja Terhadap Kinerja | 0,697 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier   |
| Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | 0,208 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier   |

Sumber : Data Diolah, 2022

**1. Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,094 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,697 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**3. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,208 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel       | VIF   |    | Kondisi | Simpulan                           |
|----------------|-------|----|---------|------------------------------------|
| Kompensasi     | 5,231 | 10 | VIF<10  | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 8,865 | 10 | VIF<10  | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| Kepuasan Kerja | 9,785 | 10 | VIF<10  | Tidak ada gejala multikolinieritas |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan < 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.14**

Persamaan Regresi Linear Berganda

| Variable       | B     |
|----------------|-------|
| (Constant)     | 0,626 |
| Kompensasi     | 0,292 |
| Disiplin Kerja | 0,416 |
| Kepuasan Kerja | 0,324 |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,626 + 0,292X_1 + 0,416X_2 + 0,324X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,626 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,626 satuan.
2. Koefisien kompensasi, artinya jika kompensasi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,292 satu satuan.
3. Koefisien disiplin kerja artinya jika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,416 satu satuan.
4. Koefisien kepuasan kerja artinya jika kepuasan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,324 satu satuan.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Model Summary**

| Variable  | R<br>(Korelasi) | R Square<br>(Determinasi) |
|---|-----------------|---------------------------|
| Kompensasi Terhadap Kinerja                                       | 0,904           | 0,817                     |
| Disiplin Kerja Terhadap Kinerja                                   | 0,940           | 0,884                     |
| Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja                                   | 0,935           | 0,873                     |
| Kompensasi, Disiplin Kerja Dan<br>Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | 0,959           | 0,920                     |

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,817 artinya variabel kompensasi, dapat menjelaskan kinerja sebesar 81,7% dan sisanya 19,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kompensasi terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,904 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.
2. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,884 artinya variabel disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 88,4% dan sisanya 12,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara disiplin kerja, terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,940 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.
3. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,873 artinya variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 87,3% dan sisanya 13,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,935 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.
4. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,920 artinya variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 92,0% dan sisanya 8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kompensasi, disiplin

kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,959 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

5. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  square sebesar 0,920 artinya variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 92,0% dan sisanya 8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,959 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Standardized Coefficients (Beta)**

| Variable       | Standardized Coefficients (Beta) |
|----------------|----------------------------------|
| Kompensasi     | 0,253                            |
| Disiplin Kerja | 0,436                            |
| Kepuasan Kerja | 0,301                            |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai *Standardized Coefficients* (Beta), variabel kompensasi sebesar 0,253 variabel disiplin kerja sebesar 0,436 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,301. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja karena memiliki nilai *Standardized Coefficients* (Beta) paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Variabel                        | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan  |
|---------------------------------|-------|-------|-------------|-------------|
| Kompensasi Terhadap Kinerja     | 0,009 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |
| Disiplin Kerja Terhadap Kinerja | 0,001 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |
| Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | 0,021 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada kompensasi diperoleh nilai sig (0,009) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada disiplin kerja diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung
3. Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada kepuasan kerja diperoleh nilai sig (0,021) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

| Variabel   | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan  |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | 0,000 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

### 4.5 Pembahasan

#### 4.5.1 Pembahasan Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi sangat penting dalam perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kompensasi dipenuhi dan diberikan secara tepat dan adil, maka akan merangsang semangat dan kepuasan kerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya (Mulyapradana, dkk 2020). Upaya

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya (Mulyapradana, dkk 2020).

Dari hasil pengujian hipotesis I, didapat perhitungan pada kompensasi diperoleh nilai  $\text{sig} (0,009) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung. Nilai pengaruh kompensasi, terhadap kinerja karyawan sebesar 81,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 19,3%, Hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Loppies (2020) menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan artinya jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya Hotel Sahid Bandar Lampung dapat meningkatkan kompensasi, dengan memberikan bonus yang menarik bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan tunjangan sehingga dapat memacu semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

#### **4.5.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kemajuan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Supriyadi (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya dan akan membangkitkan semangat kerja karyawan dan tercapai tujuan organisasi. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan pada dikarenakan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Dengan demikian, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Hasyim, 2020)

Dari hasil pengujian hipotesis II, didapat perhitungan pada disiplin kerja diperoleh nilai  $\text{sig} (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung. Nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 12,6%. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan sikap disiplin merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, oleh karena itu sebaiknya Hotel Sahid Bandar Lampung dapat meningkatkan disiplin kerja dengan meningkatkan ketelitian dengan memberikan tahapan-tahapan penyelesaian tugas dan memberikan panisment bagi karyawan yang trus datang terlambat hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan

#### **4.5.3 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Nabawi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan menjadi penting karena, karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki sikap positif sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik, namun apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerja maka akan timbul sikap negatif

dalam bekerja. Subariyanti (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari hasil pengujian hipotesis III, didapat perhitungan pada kepuasan kerja diperoleh nilai sig (0,021) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung. Nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 13,7%. Hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya Hotel Sahid Bandar Lampung dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat acara di luar jam kerja sehingga terciptanya suasana yang baik diantara rekan kerja serta sebagai atasan harus mengarahkan tugas pekerjaan kepada karyawan dengan jelas, hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang semakin meningkat

#### **4.5.4 Pembahasan Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya (Mulyapradana, dkk 2020). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Supriyadi, 2017). Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap efektivitas organisasi, serta merangsang semangat kerja (Subariyanti, 2017).

Dari hasil pengujian hipotesis IV didapat perhitungan pada kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung. Hal ini sama dengan beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kompensasi finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, yaitu penelitian yang dilakukan Maryadi dan Misrania (2020) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Faris (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 92,0% dan variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung oleh karena itu sebaiknya Hotel Sahid Bandar

Lampung memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.