

ANALISIS KESESUAIAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

¹Didis Alamsyah, ²Mei Indrawati, ³C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Abstrak

Tujuan di balik penelitian ini adalah untuk menganalisa serta melakukan pengujian dampak Kesesuaian Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Kesesuaian Kompensasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dan kesesuaian kompensasi atas kinerja melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian semacam ini merupakan explanatory research yang berpendekatan kuantitatif. Populasi dalam tinjauan ini adalah seluruh pekerja RM Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti dengan sampel 32 orang yang menggunakan sensus sampling. Analisis data diolah dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, kepuasan dan kinerja karyawan dalam kondisi tinggi. Kesesuaian kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesesuaian kompensasi dan kepuasan kerja juga memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja. Kesesuaian kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Kompensasi, Kepuasan, Kinerja*

Abstract

The purpose behind this research is to analyze and test the impact of Compensation Suitability on employee job satisfaction, Compensation Suitability on performance, job satisfaction on performance and compensation suitability on performance through job satisfaction. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this review are all workers of RM Asia Baru Selatpanjang, Meranti Islands Regency with a sample of 32 people using census sampling. Data analysis is processed by path analysis. The results showed that the suitability of compensation, satisfaction and employee performance in high conditions. Compensation suitability has a positive and significant impact on employee job satisfaction. Compensation suitability and job satisfaction also have a positive and significant impact on performance. Compensation suitability has a positive and significant impact on performance through job satisfaction

Keywords: *Compensation, Satisfaction, Performance*

Pendahuluan

Sebagai bentuk tanggung jawab atas aset manusia yang besar para pimpinan dalam sebuah organisasi, harus fokus pada beberapa hal untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan secara khusus dan kegunaan organisasi secara keseluruhan. Kondisi yang dialami Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti, diidentikkan dengan para pekerjanya yang belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang ideal sebagaimana tercermin dari informasi bahwa dari tahun 2016 hingga 2018 jumlah pengunjung yang datang masih berkisar 75% hingga 95. %, sedangkan pada tahun 2019 hingga 2020 jumlah endorser secara umum akan berkurang menjadi 70% - 40%. Jumlah pengunjung yang datang ke Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki jumlah yang fluktuatif secara konsisten dan menurun pada tahun 2019 dan pertengahan tahun 2020, dimana hal ini terjadi karena adanya pandemi virus Corona karena banyaknya pesaing bisnis, serta pembatasan kegiatan di luar rumah. Sehingga sangat penting untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan di Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.

Isu mendasar adalah bagaimana membangun loyalitas pelanggan melalui peningkatan kepuasan karyawan. Ini menyiratkan bahwa untuk memperbaiki kinerja perusahaan, penting untuk memperbaiki kinerja karyawan terlebih dahulu. Konsekuensinya, perusahaan harus memiliki pilihan

¹Email Address : bangdidis2067@gmail.com

Received 20 September 2021, Available Online 15 Juli 2022

untuk perbaikan kinerja karyawan melalui beberapa komponen, salah satunya adalah kesesuaian kompensasi yang karyawan terima (Utari et al., 2020).

Kepuasan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mengejar derajat kinerja yang ideal (Utari et al., 2021). Kepuasan kerja adalah pernyataan antusias yang positif atau menyenangkan karena antusiasme terhadap pekerjaan dan wawasan kerja tertentu (Locke dalam Luthans, 2014). Hasil penelitian Kurniawan et al (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang representatif harus dipertimbangkan dengan alasan bahwa seseorang yang merasa kepuasannya sudah terpenuhi di tempat kerja akan memiliki pelaksanaan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa kecewa di tempat kerja.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian pimpinan adalah bagaimana program penyesuaian kompensasi dijalankan. Program pembayaran ini penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan SDM sebagai bagian yang sangat penting.

Hasil penelitian oleh Kurniawan et. al (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja, hasil eksperimen oleh Nuraeni dan Irawati (2020) menemukan bahwa kompensasi menunjukkan dampak yang sangat besar pada kinerja. Meskipun demikian, ada gap perbedaan antara kesimpulan penelitian tersebut dengan kesimpulan dari penelitian Aromaga et. al (2019) yang mengatakan bahwa kompensasi sampai batas tertentu berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di Hotel Yuta Manado.

Hasil penelitian oleh Kurniawan et. al (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi atas kinerja melalui kepuasan berdampak positif yang signifikan bagi Dinas Perhubungan Kota Makassar, Hasil penelitian oleh Saman (2020) menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dengan signifikansi kurang dari 0,05 terhadap kepuasan, selain itu kompensasi juga mempunyai pengaruh dengan signifikansi kurang dari 0,05 atas kinerja. Meskipun demikian, ada gap antara dari tinjauan ini yang dilaksanakan oleh Aromaga et. al (2019) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Yuta Penginapan Manado, Seidy et. al (2018) juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perwakilan kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado, dan Sutopo (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Tujuan pada eksperimen ini dapat di rinci sebagai berikut : 1) Untuk mendeskripsikan kesesuaian kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti, 2) Untuk menganalisa serta melakukan pengujian kesesuaian Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti, 3) Untuk menganalisa serta melakukan pengujian kesesuaian Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti, 4) Untuk menganalisa serta melakukan pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti, 5) Untuk menganalisa serta melakukan pengujian kompensasi pada kinerja karyawan melalui kepuasan pada Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Kinerja merupakan efek dari seseorang secara umum selama periode tertentu dalam melakukan suatu usaha, misalnya prinsip kerja, target atau aturan berfokus pada kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya dan telah ditetapkan secara umum (Rivai, 2015:97). Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dijelaskan diantaranya: kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, pertanggungjawaban, berinisiatif, dapat bekerja sama, dan taat pada aturan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan bergairah yang dapat memberikan kesenangan atau ketidaksenangan sejauh karyawan dapat melihat pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Handoko, 2016:11). Indikator untuk mengetahui kepuasan kerja menurut Luthans (2014:20:22) dapat digunakan meliputi penggajian, pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari, adanya promosi kenaikan jawabatn, pelaksanaan supervisi yang dilakukan pimpinan, hubungan sesama karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua imbalan yang diperoleh seorang pekerja dari tempat kerjanya karena pekerjaan yang telah diselesaikannya kepada organisasi yang hasilnya baik atau mengecewakan dilihat dari sejauh mana pimpinan melihat pekerjaannya. (Handoko 2016: 67). Handoko (2016) menjelaskan bahwa indikator kompensasi dapat dibagi menjadi beberapa dimensi yaitu *Direct Finansial Payment* adalah penghasilan yang diperoleh secara langsung yang terdiri dari: 1) Upah merupakan hak yang diperoleh yang bisa dalam bentuk uang atau yang lainnya 2) Gaji adalah bayaran konsisten dari satu periode atas penyerahan jasa. 3) Insentif adalah sarana atau perangsang 4) Bonus adalah penghasilan tambahan. Selanjutnya adalah *Indirect Fasilitas Finansial Payment* adalah penghasilan yang diteri secara tidak langsung yang terdiri dari: 1) Asuransi 2) Tempat Kerja yang baik 3) Jam istirahat 4) Rekreasi.

Hipotesis

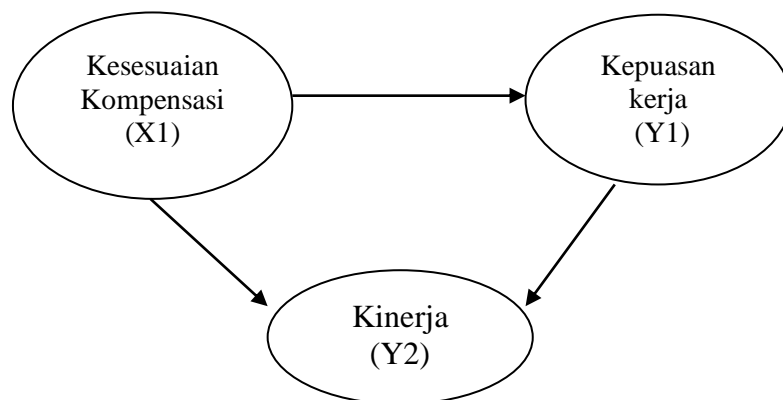
Kesesuaian kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan atas Kepuasan Kerja karyawan RM. Asia Baru di Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Kesesuaian kompensasi mempunyai dampak positif yang signifikan atas kinerja karyawan RM. Asia Baru di Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti

Kepuasan kerja mempunyai dampak positif yang signifikan atas p kinerja karyawan pada Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti ?

Kompensasi mempunyai dampak positif yang signifikan atas kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Rumah Makan Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti ?

Berdasarkan teori yang mendasari penelitian ini dapat dibangun kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep

Metode Penelitian

Jenis penelitian semacam ini merupakan *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan dampak faktor bebas pada variabel terikat dan polling sebagai alat pemilah informasi utama

(Silalahi, 2015:65). Pendekatan dalam tinjauan ini menggunakan metode kuantitatif. Arikunto, (2014:28) menjelaskan bahwa eksplorasi kuantitatif merupakan pendekatan pemeriksaan yang diperlukan untuk mengungkap analisis dalam bentuk bilangan sehingga informasi dapat disampaikan dan dapat dipahami.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RM Asia Baru Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 32 orang. Mengingat populasi diperiksa dalam ulasan ini kecil, jadi jumlah sampel dalam ulasan ini adalah 32 orang. Strategi pengumpulan sampel dalam tinjauan ini menggunakan prosedur yang diambil secara keseluruhan atau menggunakan teknik sensus sampling sehingga seluruh populasi digunakan sebagai uji eksperimen. Sensus sampling merupakan prosedur pengujian jika semua orang dari populasi dijadikan sebagai tes (Sugiyono, 2018: 96).

Informasi yang diperlukan dalam tinjauan ini dikumpulkan melalui kuesioner atau daftar pertanyaan tertutup yang berisi tentang pernyataan dari masing-masing indikator variabel penelitian yang kemudian diajukan kepada responden untuk menjawab atas pertanyaan tersebut, sedangkan dokumentasi, khususnya informasi dari sumber dalam dan luar sebagai tambahan informasi yang dikumpulkan dari survei untuk informasi skunder.

Untuk melakukan analisis data menggunakan path analisis yang menempatkan variabel mediasi sebagai penghubung antara faktor eksogen dan endogen. Analisis ini merupakan kelanjutan dari dari regresi linier berganda yang digunakan untuk menilai hubungan sebab akibat antara faktor-faktor dalam model eksplorasi yang didasarkan pada premis hipotetis yang solid. Adapun dua kondisi yang mendasari path analisis dapat dibuat, dua persamaan yang menunjukkan hubungan hipotesis penelitian. Kedua persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y_1 x_1} X_1 + \rho_{y_1 \epsilon_1} \epsilon_1$$

$$Y_2 = \rho_{y_2 x_1} X_1 + \rho_{y_2 y_1} Y_1 + \rho_{y_2 \epsilon_2} \epsilon_2$$

Keterangan:

X_1 = Kesesuaian kompensasi

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Kinerja karyawan

ρ = Koefisien korelasi

Hasil dan Pembahasan

Koefisien Determinasi Jalur I

Pada analisis jalur pertama dengan menggunakan analisis regresi dan sesuai dengan kerangka hubungan antara kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Makan Asia Baru diperoleh hasil koefisien determinasi *R Square* sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi Regresi Jalur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 ^a	.136	.107	.53652

Berdasarkan pada hasil tersebut didapatkan nilai dari *R Square* 0.136 yang menjelaskan kesesuaian kompensasi mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Asia Baru sebesar 13.6%, sementara sisanya sebesar 0.864 atau 86.4% (100% - 13.6%) bisa didapatkan pengaruh dari banyak variabel lainnya di luar penelitian ini.

Analisis Regresi Jalur I

Hasil analisa path analisis pada regresi jalur pertama yang mempergunakan software SPSS versi 25 antara variabel kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Makan Asia Baru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Jalur I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.831	.780		2.348	.026
	Kompensasi	.464	.213	.369	2.173	.038

a. *Dependent Variable:* Kepuasan

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0.369X_1 + 0.864$$

Pada perhitungan model regresi tersebut mengartikan bahwa koefisien regresi pada variabel bebas kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0.369. Artinya, apabila variabel kompensasi meningkat, maka variabel kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Pengujian hipotesis (Uji t) Jalur I

Verifikasi hipotesis yang diusulkan dalam tinjauan ini akan diselesaikan dari pengujian secara individu mengaplikasikan uji t, untuk menunjukkan hubung dengan signifikan antara faktor independent pada variabel dependent, dimana jika hasil regresi dan harga t diperoleh melalui sig. = 0,05, hasil dari pengujian hipotesis jalur 1 dapat diperkenalkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Pengujian t Jalur I

Variabel	Bobot Pengaruh (t)	Signifikansi ($\alpha = 0.05$)	Keterangan
Kesesuaian Kompensasi	2.173	0.038 < 0.05	H ₁ diterima

Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan didapat t hitung sebesar 2.173 dengan nilai sig. 0.038, dikarenakan sig. yang diperoleh lebih rendah dari signifikansi $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis yang diterima adalah H_a sedangkan H_o tidak. Sehingga bunyi dari hipotesis “Kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RM. Asia Baru di Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti” diterima.

Koefisien Determinasi Jalur II

Pada analisis jalur kedua dengan menggunakan analisis regresi dan sesuai dengan kerangka hubungan antara kesesuaian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Makan Asia Baru diperoleh hasil koefisien determinasi R Square sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Regresi Jalur II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.435	.38451

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.471 yang berarti bahwa kesesuaian kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan Rumah Makan Asia Baru sebesar 47.1%,

sementara sisanya sebesar 0.529 atau 52.9% (100% - 13.6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Jalur II

Hasil analisa path analisis pada regresi jalur pertama yang mempergunakan software SPSS versi 25 antara variabel kesesuaian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja di Rumah Makan Asia Baru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Jalur II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.681	.608		1.120	.272
	Kompensasi	.513	.164	.453	3.120	.004
	Kepuasan	.338	.131	.375	2.581	.015

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0.453X_1 + 0.375X_2 + 0.529$$

Pada perhitungan model regresi tersebut mempunyai arti bahwa koefisien regresi variabel bebas kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.453. Artinya, apabila variabel kompensasi meningkat, maka variabel kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien regresi variabel intervening kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi secara positif atas variabel kinerja karyawan sebesar 0.375. Artinya, apabila variabel kompensasi meningkat, maka akan terjadi peningkatan pula pada kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis (Uji t) Jalur II

Verifikasi hipotesis yang diusulkan dalam tinjauan ini akan diselesaikan dari pengujian secara individu mengaplikasikan uji t, untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan antara faktor bebas terhadap variabel terikat, dimana jika hasil regresi dan harga t diperoleh melalui sig. = 0,05, hasil dari pengujian hipotesis jalur II dapat diperkenalkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengujian t Jalur II

Variabel	Bobot Pengaruh (t)	Signifikansi ($\alpha = 0.05$)	Keterangan
Kesesuaian Kompensasi	3.120	0.004 < 0.05	H ₁ diterima
Kepuasan Kerja	2.581	0.015 < 0.05	H ₁ diterima

Jadi kesimpulan dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat t hitung sebesar 3.120 dengan nilai sig. 0.004, dikarenakan sig. yang diperoleh lebih rendah dari signifikansi $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis yang diterima adalah H_a sedangkan H_o tidak. Sehingga bunyi dari hipotesis “Kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RM. Asia Baru di Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti” diterima.

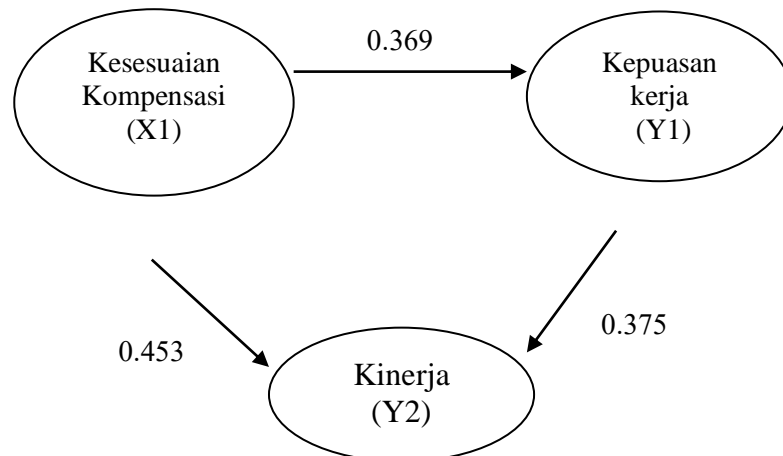
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapat t hitung sebesar 2.581 dengan nilai sig. 0.015, dikarenakan sig. yang diperoleh lebih rendah dari signifikansi $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis yang diterima adalah H_a sedangkan H_o tidak. Sehingga bunyi dari hipotesis “Kepuasan

kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RM. Asia Baru di Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti” diterima.

Uji Mediasi Jalur I dan Jalur II

Untuk memeriksa pengaruh variabel perantara dalam ulasan ini, digunakan pemeriksaan dengan cara path analisis. Path analisis merupakan pemanfaatan dari pengembangan regresi linier berganda untuk mengukur kausalitas antara faktor-faktor berdasarkan hipotesis. Hubungan kausalitas antara faktor telah dibentuk dengan model yang bergantung pada pendirian hipotetis dan cara pemeriksaan dapat dilakukan dengan menemukan contoh hubungan antara setidaknya tiga faktor atau lebih (Ghozali, 2016).

Pengaruh langsung terjadi apabila salah satu variabel mempunyai pengaruh pada faktor yang berbeda tanpa perantara faktor ketiga. Hubungan tak langsung dapat terjadi ketika ada faktor ketiga yang mengintervensi hubungan antara kedua faktor dengan memutuskan hasil dengan mengkalikan nilai *standardized* faktor bebas terhadap variabel perantara dan variabel perantara terhadap variabel terikat. Jika koefisien regresi tidak langsung memiliki nilai lebih banyak dari pada perhitungan langsung, maka variabel interveningi dapat memperjelas variabel dependen, yang menyiratkan bahwa intervening diakui, begitu juga sebaliknya.



Gambar 2. Hasil Pengaruh Uji Mediasi Jalur I dan Jalur II

Gambar tersebut memperlihatkan pengaruh langsung kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.453. disamping itu untuk analisis hubungan tidak langsung, dimana kepuasan kerja sebagai perantaranya sebesar $0.369 \times 0.375 = 0.1384$. berdasar pada hitungan tersebut, mengartikan bahwa nilai hubungan tidak langsung dimana kepuasan kerja sebagai perantaranya lebih besar dari pada nilai yang hubungan langsung antara kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti dapat meberikan kesimpulan sebagai berikut:

Kesesuaian kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja kasyawan di Rumah Makan Asia Baru dapat dijelaskan dari tanggapan responden berada dalam kondisi yang tinggi.

Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Asia Baru.

Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Asia Baru

Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Asia Baru

Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Rumah Makan Asia Baru

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi pengelola Rumah Makan Asia Baru dan penelitian lebih lanjut antara lain sebagai berikut:

Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan pemberian insentif kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan selain itu juga dapat memberikan asuransi meskipun tidak seperti asuransi yang diberikan oleh Lembaga Pemerintahan atau Perusahaan-Perusahaan besar tetapi minimal karyawan dapat merasa terlindungi dengan adanya asuransi tersebut.

Pemberian promosi kepada karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan lama bekerja dan keahlian dari karyawan tersebut dalam bekerja agar karyawan dapat lebih terpuaskan dengan keputusan pemberian promosi.

Karyawan diharapkan dapat lebih mentaati semua peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang ada di Rumah Makan Asia Baru sehingga akan tercipta suasana yang tertib dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya kinerja karyawan juga akan lebih meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding. Penambahan variabel lain juga perlu dilakukan karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aromega, Tanod Nanda, Kojo, Christoffel dan Lengkong, Victor P.K. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 741 – 750
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Kurniawan, Alam, Syamsul dan Albar, Elyas. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)*. *Jurnal Niagawan* Vol 9 No 2 Juli 2020
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, EdisiBahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nuraeni, Yuni Siti dan Irawati, Dwi. 2020. *The Effect Of Compensation, Motivation, And Work Satisfaction On Employee Performance At Citra Grand Hotel Karawang*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 8. No. 3, September 2020 (244-255)
- Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Seidy, Makarawung, Adolfini, dan Ferdy Roring. 2018. *Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3458 – 3467
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika. Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, Joko. 2018. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*. *Advance* Vol.5 No.1 Edisi Maret 2018
- Utari, Woro; Iswoyo, Andi; Chamariyah; Mardiana, Fitra; Hidayat, Widi; Waras; Rusdiyanto. 2021. *Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia*. *Review Of International Geographical Education*. 11(4), Winter, (2021)

Utari, Woro; Setiawati, Ratna; and Fauzia, Nur. 2020. *The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia*. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology 17 (9) (2020)