

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DI
BAWAH NAUNGAN MANAJEMEN WARINGIN HOSPITALITY DI
KOTA JEMBER**

Daftar Penulis: Diana Nuril Kamilah¹, Agus Priyono^{2*}, Chairul Saleh³, Ema Desia
Prijitiasari⁴, Ika Barokah Suryaningsih⁵, Yustri Baihaqi⁶

1. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
4. Jurusan Akuntansi, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
5. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
6. Prodi Penyuluhan Pertanian, **Fakultas Pertanian, Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**

***Corresponding author:** aguspriyono.feb@unej.ac.id

Abstract

Human resources are vital things that become main movers to achieve the goals of an organization. Employee performance is very influential on the success of a company. The better the performance of employees in a company, the easier it will be for the company's process to achieve its goals. In the midst of the property business rampant, including hotels that went out of business during the pandemic due to the declining occupancy rate, Hotel 88 Jember and Luminor Hotel Jember managed to survive and climb back up again because they were able to maintain the performance of their employees. This is an important problem to overcome decreased occupancy rate that may occur in the future of hospitality business in Indonesia. This study aims to examine and analyze the effect of work discipline, career development and compensation on employee performance at hotels under the management of Waringin Hospitality in Jember City. The object of this research is the population of employees at hotels under the auspices of Waringin Hospitality Management in Jember City, namely Hotel 88 Jember and Luminor Hotel Jember with a total population of 46 employees. The research data was collected by distributing questionnaires directly. The data analysis method in this study used multiple linear regression analysis. This study shows that the variables of work discipline, career development and compensation have an effect on employee performance at hotels under the auspices of Waringin Hospitality Management in Jember.

Keywords: Career Development, Compensation, Employee Performance, Hotels, Work Discipline

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal vital yang menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah pula proses perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ditengah maraknya bisnis *property* termasuk perhotelan yang gulung tikar pada saat pandemi akibat menurunnya *occupancy rate*, Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember berhasil bertahan dan kembali merangkak naik karena dapat mempertahankan kinerja karyawannya. Hal tersebut merupakan permasalahan penting guna mengatasi penurunan *occupancy rate* yang dapat terjadi di kemudian hari dalam bisnis perhotelan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember. Objek dalam penelitian ini adalah populasi karyawan pada hotel di bawah naungan Manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember, yaitu Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember dengan total populasi yaitu 46 karyawan. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Hotel, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal vital yang menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi untuk keberlangsungan hidup perusahaan maka kualitas sumber daya manusia yang dimiliki harus dikembangkan potensinya untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah pula proses perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satunya perusahaan yang berhasil mengembangkan potensinya yakni Waringin Hospitality Hotel Group yang telah berdiri sejak tahun 2010 hingga tahun 2022, diantara anak perusahaan dari Waringin Group salah satunya Luminor Hotel dan Hotel 88 di Kabupaten Jember telah ditangani oleh tenaga-tenaga ahli perhotelan yang sudah berpengalaman sehingga hasil kinerja karyawan terbilang stabil dan baik.

Pandemi yang mengguncang segala sektor membuat bisnis ini sempat tidak stabil, sehingga Waringin Group menerapkan *unpaid leave* untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya dengan mengatur sistem *daily worker* yang menyebabkan pemberian *best employee* masih ditunda. Pada Bulan Mei dan Juni 2019, Luminor Hotel Jember tidak beroperasi dikarenakan dampak pandemi, namun hal tersebut berhasil diatasi karena Luminor Hotel dan hotel 88 dengan meningkatkan kembali performa pasca tutup atau tidak pernah menghentikan kegiatan operasionalnya selama pandemi atas kemauan pemilik. Ditengah pandemi banyak hotel-hotel yang beralih menjadi tempat isolasi Covid-19, namun kedua hotel ini tidak mengambil strategi tersebut. Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember selalu berusaha meningkatkan kinerjanya agar tidak kalah bersaing dengan hotel lain di Jember dengan memperhatikan sisi kedisiplinan kerja karyawan, pengembangan karir, kompensasi kerja, dan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh sistem disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember yang berada di bawah naungan Waringin Hospitality Hotel Group. Maka dilakukannya kegiatan operasional yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan performa pada Hotel Di bawah Naungan Manajemen Waringin Hospitality Hotel Group di Kota Jember.

Tinjauan Pustaka

Pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:193) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Handoko (2010:308) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang telah ditetapkan, atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Pengembangan karir menurut Handoko (2010) merupakan peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Mangkunegara (2011:77) menyatakan bahwa aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir menurut Rivai (2005) yaitu suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Kompensasi menurut Bangun (2012:255) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi juga dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2005:181). Selain itu menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun imbalan tidak langsung, finansial maupun nonfinansial.

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat dibuktikan secara konkrit berdasarkan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Torang (2013:74), kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam melakukan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, Standar Operasional Prosedur (SOP), kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku di perusahaan. Selain itu, Nawawi (2006:66) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam lingkup pekerjaan atau jabatan yang menjadi tanggung jawab karyawan bersangkutan di sebuah lingkungan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan hotel di bawah naungan Manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember yaitu Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi karyawan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* dimana menurut tingkat eksplanasinya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Siregar, 2013:7).

Data yang digunakan berdasarkan data primer dengan melakukan survei lapangan dan wawancara kepada HRD, untuk data dari responden dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi dan buku, serta buku-buku yang terkait dengan disiplin karyawan, pengembangan karir, kompensasi, dan juga kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada hotel di bawah naungan Manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember yaitu Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember dengan total populasi yaitu 46 karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *progressive sampling* dengan kriteria yaitu seluruh karyawan Luminor Hotel Jember dan Hotel 88 Jember, dengan minimal masa kerja satu bulan. Sehingga, karyawan Hotel 88 Jember yang digunakan sebagai sampel sebanyak 18 karyawan, sedangkan Luminor Hotel Jember sebanyak 28 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis hubungan antar variabel, pada penelitian ini yaitu regresi berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk membuat analisis berbagai macam faktor independen yaitu pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi (lebih dari satu variabel independen) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-laki	32	69,57%
Perempuan	14	30,43%
Jumlah	46	100%

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa dari total 46 responden, persentase terbanyak terdapat pada jenis kelamin laki-laki, yaitu 69,57% dengan jumlah 32 responden. Sedangkan persentase dari jenis kelamin perempuan adalah sebesar 30,43% dengan jumlah 14 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase
< 1 tahun	16	34,78%
1-3 tahun	16	34,78%
3-5 Tahun	13	28,26%
≥ 5 tahun	1	2,17%
Jumlah		100%

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa dari total 46 responden yang telah bekerja kurang dari (<) 1 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 34,78%, karyawan yang bekerja 1–3 tahun juga sebanyak 16 orang atau sebesar 34,78%, karyawan yang bekerja 3–5 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 28,26%, dan karyawan yang bekerja ≥ 5 tahun hanya 1 orang atau sebesar 2,17%.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,408	2,762	-	3,407	0,001
Disiplin Kerja (X1)	0,290	0,103	0,303	2,822	0,007
Pengembangan Karir (X2)	0,779	0,165	0,579	4,710	0,000
Kompensasi (X3)	0,444	0,112	0,503	3,983	0,000

Berdasarkan pada tabel 3, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 9,408 + 0,290 X_1 + 0,779 X_2 + 0,444 X_3$$

1) Nilai Konstanta

Pada persamaan di atas, dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 9,408. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kompensasi (X_3), maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,408.

2) Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,290$. Hal tersebut dapat disimpulkan apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,290.

3) Pengembangan Karir (X_2)

Berdasarkan hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,779$. Hal tersebut dapat disimpulkan apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,779.

4) Kompensasi (X_3)

Berdasarkan hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,444$. Hal tersebut dapat disimpulkan apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_3 , sebesar 1 poin maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,444.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berupa angka antara 0-1, semakin mendekati angka 1 maka variabel-variabel independen dalam penelitian semakin mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,772 ^a	,596	,567	2,177	1,241

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4, diketahui bahwa besarnya nilai yang diperoleh *adjusted R-Square* sebesar 0,567 yang berarti 56,7% variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember, yang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kompensasi (X_3). Sedangkan sisanya (100-56,7%) adalah sebesar 43,3% yang dipengaruhi oleh Variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya (independen) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (dependen). Dasar pengambilan keputusan uji-t pada penelitian ini, yaitu jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji-t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji-t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	2,822	2,018	0,007	H ₀ ditolak
Pengembangan Karir (X ₂)	4,710	2,018	0,000	H ₀ ditolak
Kompensasi (X ₃)	3,983	2,018	0,000	H ₀ ditolak

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen menunjukkan $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka pengambilan keputusan dari pengujian hipotesis di atas yaitu variabel Disiplin Kerja (X₁) mempunyai nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, yaitu 2,822 lebih besar dari 2,018. Variabel ini juga memiliki nilai signifikan 0,007 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05. Variabel Pengembangan Karir (X₂) mempunyai nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, yaitu 4,710 lebih besar dari 2,018. Variabel ini juga memiliki nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05. Variabel Kompensasi (X₃) mempunyai nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, yaitu 3,983 lebih besar dari 2,018. Variabel ini juga memiliki nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Kompensasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut (Hasibuan, 2013:194). Itu berarti, disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar atau kecilnya hasil kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk bertindak menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis sesuai dengan standar-standar yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2013:193). Menurut Sutrisno, *et al.* (2016), disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang telah ditetapkan,

atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif. Hal tersebut memiliki arti apabila pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif atau searah, dimana ketika terdapat peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember juga akan mengalami peningkatan dan begitu pula sebaliknya. Selain itu berdasarkan hasil uji parsial (uji- t) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember. Berdasarkan hasil uji-t tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima, dengan isi pernyataan “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember”. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iptian, *et al.*, (2020), Jufrizen dan Hadi (2021), Beta Mariani dan Subandrio (2021) juga Razak, *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember memiliki kehadiran, ketaatan terhadap jam kerja, bekerja etis, kepatuhan berpakaian seragam, kepatuhan terhadap peraturan tanpa pengawasan dan ketaatan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) sehingga terdapat pandangan bahwa karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember memiliki disiplin kerja yang baik.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui adanya pengembangan karir, karyawan dapat terdorong dan termotivasi dalam mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan maksimal. Pengembangan karir merupakan proses perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau pangkat dengan melakukan peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan teori-teori dari beberapa ahli mengenai disiplin kerja yaitu menurut Handoko (2010), pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2011:77), adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien dari variabel pengembangan karir berpengaruh positif. Hal tersebut mengungkapkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah positif atau searah, dimana ketika terdapat peningkatan pengembangan karir, maka kinerja karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember juga akan mengalami peningkatan dan begitu pula sebaliknya. Hasil tersebut juga berarti apabila terdapat kenaikan satu satuan variabel pengembangan karir maka, variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selain itu, berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember. Berdasarkan hasil uji-t tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima, dengan isi pernyataan “Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember”. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pricilla dan Octaviani (2020), juga Sari dan Candra (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui hal tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember telah mendapatkan pelatihan, promosi jabatan, perlakuan yang adil dalam berkarir, dan informasi-informasi tentang peluang promosi sehingga terdapat pandangan bahwa karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember mengalami pengembangan karir yang baik dan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan karyawan mempunyai rasa timbal balik agar bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka juga meningkat. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa dan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi, baik dalam bentuk imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial ataupun nonfinansial. Pernyataan tersebut didukung oleh teori yang disampaikan oleh Marwansyah (2010:269) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi, baik imbalan langsung maupun imbalan tidak langsung serta finansial maupun nonfinansial.

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien dari variabel kompensasi berpengaruh positif. Hal tersebut memiliki arti apabila pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif atau searah, dimana ketika terdapat peningkatan kompensasi, maka kinerja karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember juga akan mengalami peningkatan dan begitu pula sebaliknya. Hasil tersebut juga berarti apabila terdapat kenaikan satu satuan variabel kompensasi maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Selain itu berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember. Berdasarkan hasil uji-t tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima, dengan isi pernyataan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember”. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iptian, *et al.* (2020) serta Pitriyani dan Halim (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui hal tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi finansial langsung berupa gaji dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan dan asuransi, serta kompensasi nonfinansial berupa tempat kerja yang nyaman, *rewards* dalam bentuk piagam seperti *best employee* dan dan liburan bersama dari pihak hotel yang diberikan pihak Waringin pada karyawan Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember dapat terpenuhi dengan baik sehingga terdapat pandangan bahwa karyawan pada Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember memiliki disiplin kerja yang baik dan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember dimana mereka memiliki kehadiran, ketaatan terhadap jam kerja, bekerja etis, kepatuhan berpakaian seragam, kepatuhan terhadap peraturan tanpa pengawasan, dan ketaatan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember. Hal tersebut membuktikan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, semakin baik pengembangan karir yang diperoleh karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember dimana mereka mendapatkan pelatihan, promosi jabatan, perlakuan yang adil dalam berkarir, dan informasi-informasi tentang peluang promosi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Lebih lanjut, variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, semakin baik kompensasi yang diperoleh karyawan pada hotel di bawah naungan manajemen Waringin Hospitality di Kota Jember dimana terpenuhinya kompensasi finansial langsung berupa gaji dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan dan asuransi serta kompensasi nonfinansial berupa tempat kerja yang nyaman, *rewards* dalam bentuk piagam seperti *best employee* dan dan liburan bersama dari pihak hotel, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, penelitian ini mengajukan tiga saran. *Pertama*, ditinjau dari distribusi frekuensi jawaban responden terhadap disiplin kerja, pada indikator pertama yaitu kehadiran, memiliki nilai setuju dan sangat setuju yang lebih kecil jika dibandingkan dengan indikator-indikator disiplin kerja yang lain. Oleh karena itu, akan lebih baik apabila pihak pengelola Hotel 88 Jember dan Luminor Hotel Jember lebih memperhatikan tentang kehadiran karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengajukan cuti minimal satu minggu apabila terdapat keperluan yang direncanakan, dan juga melampirkan surat dokter apabila terdapat karyawan yang sakit. Apabila karyawan sedang dalam masa berkesibukan, maka diharapkan segera memberitahu HRD atau atasannya. Indikator-indikator mengenai pengembangan karir dan kompensasi sudah bagus, namun untuk memperoleh hasil kinerja yang lebih baik, indikator-indikator tersebut harus terus dikembangkan.

Kedua, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi maupun pertimbangan apabila meneliti topik dan objek yang sama, sehingga dapat memberikan kontribusi positif serta solusi permasalahan bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. *Ketiga*, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi

peneliti berikutnya yang akan memperdalam dan melakukan penelitian lebih lanjut lagi, sehingga dapat menyempurnakan topik yang sama.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap Aktivitas Karyawan*. Universitas Hasanuddin.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iptian, R., Zamroni, dan Riyanto, E. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Jufrizen, dan Hadi, F. P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariani, B., & Subandrio, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers (Studi Kasus Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 368-380.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murty, Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Pitriyani, dan Halim, A. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *International Review of Management and Marketing (IRMM)*.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Cimb Niaga, TBK Cabang Kabupaten Temanggung. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 29-38.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta