

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
MOTIVASI KERJA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN TAKE
JAPANESE RESTAURANT LEGIAN KUTA BADUNG BALI**

**I Putu Purnama Putra¹
Ni Wayan Mujiati²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: putuprnama87@yahoo.com /telp: 08573844022

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu secara umum terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Agar pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di *Take Japanese Restaurant* badung, sampel yang diambil sebanyak 49 responden dengan metode *puspositive sampling*. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 4 poin, untuk mengukur 19 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant* Badung. Hasil ini menunjukkan jika kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja yang dirasakan responden meningkat maka akan membuat kepuasan kerja yang dirasakan responden juga meningkat.

Kata kunci : *kompetensi, kompensasi finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja*

ABSTRACT

Job satisfaction is a positive attitude of people in general to the work performed. So that employees have high job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of competence, financial compensation and motivation to work on job satisfaction karyawan. Penelitian is done in Take Japanese Restaurant naughtiest, samples taken as much as 49 respondents with puspositive sampling method. Collecting data by questionnaires by using a 4-point Likert scale, measuring 19 indicators. The analysis technique used is linear regression analysis berganda. Hasil these studies show that the variable competence, financial compensation and motivation positive effect on employee satisfaction Take Japanese Restaurant Badung. These results shows if the competence, financial compensation and motivation of the respondents perceived increase will make the respondents perceived job satisfaction also increased.

Keywords: *competence, financial compensation, work motivation and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Organisasi harus mampu memahami apa yang mengakibatkan kepuasan kerja itu didapatkan atau tidak didapatkan oleh masing-masing individu sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan tersebut. Siregar (2011) menyatakan

kepuasan kerja akan dirasakan oleh seorang pekerja apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seorang pekerja. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif (Alhempri:2012).

Bushra (2011) Kepuasan kerja bersifat individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung kreatif dan inovatif yang membantu perusahaan untuk tumbuh, berkembang, dan akan membawa perubahan positif bagi perusahaan. Sebaliknya, ketika karyawan tidak puas dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan sejumlah cara seperti karyawan mengeluh, menjadi tidak patuh, dan menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka (Robbins, 2006:108). Robbins (2008:108) faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja.

Kepuasan kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kinerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Malik, 2012). Kepuasan kerja karyawan pada *Take Japanese Restaurant* sangat menentukan semangat dalam bekerja, namun terdapat permasalahan yang timbul mengenai kepuasan kerja karyawan dikarenakan tidak meratanya kepuasan yang dirasakan oleh masing – masing karyawan. Hal tersebut menyangkut tentang penempatan karyawan apakah sesuai dengan kompetensi bakatnya, kompensasi finansial yang berupa gaji apakah diberikan sesuai tingkat kompetensinya dan motivasi yang berupa dukungan serta

perlakuan baik dari rekan kerja dan atasan apakah sudah dirasakan oleh karyawan *Take Japanese Resturant*. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa masih belum meratanya kepuasan yang dirasakan karyawan *Take Japanese Restaurant*, seperti dalam penempatan karyawan tidak disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan, penempatan karyawan yang belum sesuai dengan bakat kompetensi bidang pekerjaan, kompensasi finansial yang berupa gaji sudah dirasakan adil tetapi bonus (*service*) dari tingkat keuntungan perusahaan masih belum dirasakan secara adil karena pemberiannya disesuaikan dengan kompetensi karyawan, dan dorongan motivasi yang berupa dukungan dari teman kerja maupun atasan masih kurang dirasakan karena dilihat dari '*team work*' yang kurang saat pembagian kerja.

Kompetensi karyawan pada bidang kerja yang dikuasai dengan melihat jabatan karyawan di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang penentu kepuasan kerja karyawan tersebut. Sutrisno (2011:202) Kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang di bebankan. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia (SDM), akan semakin meningkatkan budaya kinerja organisasi (Wibowo, 2012:323).

Karyawan di berbagai jabatan kerja harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat dipenuhi (Ismail and Abidin, 2010). Kompetensi karyawan pada *Take Japanese Restaurant* dalam penelitian ini terdapat masalah-masalah yang muncul dilihat

dari penempatan karyawan tidak disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki karyawan, pengetahuan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, pemahaman karyawan yang kurang dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan tidak senangnya karyawan apabila adanya tuntutan dari atasan saat bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada *Take Japanese Restaurant* masih belum mengoptimalkan penerapan kompetensi bakat yang dimilikinya.

Riyadi (2011) menyatakan kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk material atau uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat perlu diperhatikan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Purwaningrum dkk., 2012).

Kenaikan gaji dan tunjangan baik secara berkala maupun pada acara-acara khusus harus diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk menjaga motivasi kerja mereka dan tentunya akan berimbas pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Danish, 2010). Alhempri (2012) menyatakan kompensasi merupakan motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan disuatu organisasi. Rumada (2013) menyatakan variabel kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi finansial pada karyawan *Take Japanese Restaurant* dirasa masih kurang merata karena dapat dilihat dari masalah-masalah

yang muncul dari hasil pengamatan penelitian, seperti pemberian upah minimum yang diatur pemerintah telat diterapkan diperusahaan dan insentif tidak dijalankan secara merata karena pembagiannya disesuaikan dengan kompetensi jabatan yang dimiliki karyawan dan di berikan sesuai tingkat keuntungan yang mampu di capai perusahaan.

Motivasi kerja suatu karyawan sangat ditentukan dengan adanya dorongan dari atasan melalui rasa perhatian dengan pemberian kompensasi. Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus didukung dengan adanya pemberian motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Springer and Gary Jon, 2011). Rutherford (1990) dalam Kalimullah *et al.* (2010) menyatakan bahwa motivasi dapat menciptakan sebuah organisasi yang lebih sukses karena karyawan merasa semangat kerjanya tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga motivasi menjadi sangat penting dilakukan dalam perusahaan.

Utama (2011) mengungkapkan bahwa pada dasarnya orang giat bekerja karena adanya suatu motivasi dalam dirinya, hal tersebut timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi ditunjukkan dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yang mana motivasi intrinsik lebih berorientasi kepada perilaku yang memperlihatkan kepuasan pada pemenuhan psikologis seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan, keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih kepada pemenuhan tidak langsung seperti materi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya

jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Manolopoulos ,2008 dan Sutrisno, 2009:116). Motivasi kerja karyawan pada *Take Japanese Restaurant* dalam pengamatan penelitian ini terdapat masalah-masalah yang muncul, seperti masih kurangnya sosialisasi sehingga tidak mampu menciptakan hubungan yang tidak kaku antara bawahan dengan pimpinan, ketegangan yang diberikan oleh pimpinan memicu tidak nyamannya karyawan saat bekerja dan kurangnya kerjasama antara rekan kerja saat mengerjakan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh pimpinan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja pada *Take Japanese Restaurant* masih kurang optimal diterapkan oleh beberapa karyawan.

Kepemimpinan pada *Take Japanese Restaurant* menerapkan gaya kepemimpinan demokratis karena pemimpin selain memberi arahan dan perintah, pemimpin juga memberikan wewenang dan tanggungjawab kepada semua karyawan *Take Japanese Restaurant* untuk ikut terlibat aktif di dalam pengoprasian kegiatan restoran. Sumber daya manusia (SDM) diatur dan dikontrol sepenuhnya oleh '*restaurant captain*' yang diberikan wewenang langsung oleh manajer restoran di *Take Japanese Restoran* sedangkan bagian penerimaan sumber daya manusia (SDM) diatur dan diseleksi langsung oleh personalia kantor cabang restoran pusat yaitu di PT. Bali intisari kuliner (nakula building).

Peningkatan dan penurunan karyawan pada perusahaan memang tidak bisa diprediksi karena keutuhan suatu karyawan pada suatu perusahaan sangat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja karyawan itu sendiri, seperti dalam penelitian di *Take Japanese Restaurant* jumlah karyawan berubah – ubah karena

adanya faktor '*turnover*' yang dilakukan karyawan karena ketidak betahaan dengan kondisi kerja dan kompensasi yang diterimanya, hal ini lebih dirasakan oleh karyawan yang baru bergabung di *Take Japanese Restaurant*, namun '*turnover*' masih rendah terjadi diakibatkan keterbatasan perekrutan karyawan yang dibutuhkan untuk masing – masing departemen di *Take Japanese Restaurant*. *Take Japanese Restaurant* memiliki fasilitas yang disediakan diantaranya *full air conditioners*, *Japanese music*, *sushi table*, dan *Robatayaki*. *Restaurant* ini terdiri dari dua lantai dengan kapasitas kursi 80 orang untuk lantai dasar dan untuk lantai dua dengan kapasitas kursi 80 orang. Tamu yang berkunjung kebanyakan merupakan '*reapeater guest*' yang merupakan bukti bahwa *Take Japanese Restaurant* memiliki keunggulan dalam kualitas.

Take Japanese Resaurant adalah sebuah rumah makan yang menyediakan menu - menu '*japanese food*' yang bertempat di Jl. Patih Jelantik Pertokoan Sriwijaya Legian Kuta Badung Bali. Kepuasan dan kenyamanan sangat mempengaruhi tingkat kunjungan konsumen untuk membeli dan menikmati hidangan makanan pada *Take Japanese Restaurant*, hal ini juga sangat ditentukan dengan pelayanan dari karyawan yang berkompeten pada bidangnya masing – masing, sehingga penempatan tugas – tugas karyawan dibagi menjadi 24 bagian utama, diantaranya : *Accounting* *Cook Helper*, *Aquarium Staff*, *Bar Captain*, *Bartender*, *Cashier*, *Chef*, *Cook*, *Cook Helper*, *Cook Robatta*, *Cook Sushi*, *Cook Teppanyaki*, *Cleaning Service*, *Driver*, *Engineering*, *Junior Sous Chef*, *Restaurant Captain*, *Restaurant Manager*, *Restaurant Supervisor*, *Security Supervisor*, *Security*, *Senior Chef De Party*, *Seniorr Cook*, *Seniorr Cook Sushi*, dan *Waitress*.

Jumlah Karyawan *Take Japanese Restaurant* tahun 2015 adalah 49 orang. Karyawan yang menjalankan tugas menurut kompetensinya masing – masing dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Pada *Take Japanese Restaurant*.

No	Departemen	Jumlah (Orang)
1	<i>Accounting Cook Helper</i>	1
2	<i>Aquarium Staff</i>	1
3	<i>Bar Captain</i>	1
4	<i>Bartender</i>	1
5	<i>Cashier</i>	3
6	<i>Chef</i>	1
7	<i>Cook</i>	2
8	<i>Cook helper</i>	3
9	<i>Cook Robatta</i>	2
10	<i>Cook Shusi</i>	1
11	<i>Cook Teppanyaki</i>	1
12	<i>Cleaning Sarvice</i>	1
13	<i>Driver</i>	2
14	<i>Engineering</i>	2
15	<i>Junior Sous Chef</i>	3
16	<i>Restaurant Captain</i>	2
17	<i>Restaurant Manager</i>	1
18	<i>Restaurant Supervisor</i>	2
19	<i>Security Supervisor</i>	1
20	<i>Security</i>	3
21	<i>Senior Chef de Party</i>	1
22	<i>Senior Cook</i>	2
23	<i>Senior Cook Sushi</i>	2
24	<i>Waitress</i>	10
<i>Jumlah</i>		49

Sumber : *Take Japanese Restaurant*, 2015

Take Japanese Restaurant merupakan salah satu cabang ‘restaurant’ sesudah *Rama Restoran Bali* selaku pemimpin pasar pertama yang dimiliki perusahaan PT. Bali intisari kuliner (nakula building) selaku kantor yang menjalankan kegiatan mengenai pendapatan dan pengeluaran dalam hal administrasi 8 cabang ‘restaurant’ yang dimilikinya, misi dari *Take Japanese Restaurant* yaitu mencapai tujuan perusahaan dengan menerapkan mutu kerja karyawan, namun pada kenyataannya perusahaan ini belum mampu mengimbangi

antara kepuasan kerja karyawan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, seperti penempatan karyawan tidak disesuaikan dengan jenjang pendidikan karyawan, sehingga karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tinggi tetapi di tempatkan pada jabatan bawah merasa tidak puas dengan penerapannya, oleh sebab itu kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan tidak mengalami perbedaan antara senior staff dengan junior staff sehingga motivasi kerja tidak di rasakan oleh beberapa karyawan secara adil dan merata. Faktor lain yang mendasari penelitian ini yaitu belum pernah adanya penelitian yang di lakukan pada *Take Japanese Restaurant*, sehingga penelitian ini dilakukan pada tempat tersebut dan juga untuk membuktikan pengaruh variabel – variabel yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan personalia di nakula building selaku kantor pusat, *captain restaurant* dan karyawan yang ada di *Take Japanese Restaurant*, ini terlihat seluruh karyawan memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing, namun penempatannya tidak disesuaikan dengan pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang optimal dirasakan oleh karyawan tersebut sehingga rasa termotivasi dari perusahaan untuk karyawan belum dirasaksan oleh masing-masing karyawan. Kurang optimalnya kompensasi yang di terima oleh karyawan dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang peduli dengan penerapan kerja maksimal yang diperuntukan demi mencapai tujuan utama perusahaan. Penerapan kerja yang kurang maksimal dapat di lihat dari kurang semangatnya karyawan saat bekerja dan terdapat beberapa karyawan yang membolos kerja tanpa ada

keterangan, sehingga dapat dilihat kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja yang belum dirasakan oleh karyawan dikarenakan belum meratanya perhatian perusahaan terhadap karyawan *Take Japanese Restaurant* tersebut.

Rumusan masalah penelitian sesuai dengan latar belakang di atas adalah sebagai berikut. (1) Apakah kompetensi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant* ?; (2) Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant* ?; dan (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant* ?

Tujuan spesifik sesuai dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut. (1) Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif kompetensi pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*; (2) Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif kompensasi finansial pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*; dan (3) Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Yudistira dan Siwantara (2012) menyatakan kompetensi manajer koperasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,326. dengan tingkat signifikansi 0,004. Dhermawan (2012) kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan kepada kepuasan seorang pegawai, dimana semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut, sementara semakin baik kompensasi yang

diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang didapatkan. Berdasarkan teori – teori dan dari penelitian sebelumnya, maka dapat di temukan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Syah (2013) menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Kuster and Canales, 2011), dan (Herpen *et al.*, 2005) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja secara positif dan signifikan.. Setiawan dan Sariyathi (2013) menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ramli (2010) menyatakan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Susanto (2007) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan berbagai penelitian sebelumnya dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Brahmasari (2008) mengungkapkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saleem *et al.* (2010) ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja. Pernyataan di atas didukung juga oleh penelitian yang dilakukan

oleh Dhermawan dkk. (2012) yang menyebutkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nugroho, 2012).

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan pada *Take Japanese Restaurant* Legian Kuta Badung Bali. Data dari hasil penelitian yang diperoleh akan diolah dan dianalisis dengan dukungan teori pustaka agar dapat membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang dibuat sebelumnya. *Take Japanese Restaurant* dipilih sebagai lokasi penelitian karena belum adanya penelitian yang dilakukan pada perusahaan tersebut. Sehingga untuk membuktikan ada tidaknya kesenjangan karyawan mengenai kepuasan kerja maka perusahaan ini dipilih sebagai tempat penelitian dan alasan lain yang melatar belakangi penelitian ini yaitu ditemukannya masalah-masalah mengenai Kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kapuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Definis operasional variabel penelitian: Wibowo (2013:132) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat

pekerjaannya. Al-Zu'bi (2010) menyatakan indikator-indikator kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1). Kepuasan kerja secara keseluruhan, terkait dengan perasaan puas akan hasil pekerjaan sesuai dengan bakat yang dimiliki oleh seorang. Diukur dari persepsi responden mengenai kepuasan kerja responden secara umum merasa puas terhadap hasil kerja sesuai bakat yang saya milikinya
- 2). Tingkat partisipasi karyawan, ini terkait sikap organisasi dalam menerima dukungan oleh karyawan sehingga karyawan merasa dihormati. Diukur dari persepsi responden mengenai kepuasan kerja dalam menerima dukungan yang baik dari rekan kerja satu perusahaan.
- 3) Kepuasan kerja terhadap upah, karyawan akan merasa puas jika gaji yang mereka terima dirasakan sesuai dengan pekerjaan mereka. Diukur dari persepsi responden mengenai rasa puas atas gaji yang diterima dari perusahaan sesuai pekerjaannya.
- 4) Praktek kerja dan hubungan kerja, ini terkait dengan kepuasan karyawan terhadap hubungan personal, perlakuan atau penanganan yang baik diberikan oleh atasan di tempat kerja. Diukur dari persepsi responden mengenai kepuasan menerima perlakuan yang baik dari pimpinan perusahaan.

Robotham dan Jubb (2009:25) menyatakan bahwa kompetensi ialah perilaku dan keterampilan. Sutrisno (2011:204), mengindikasikan kompetensi adalah sebagai berikut.

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), Kesadaran dalam bidang kognitif dimana harus mampu melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada

di perusahaan. Pengetahuan diukur dari persepsi responden mengenai pengetahuan pembelajaran yang dimiliki responden sesuai bidang kerjanya.

- 2) Pemahaman (*understanding*), Kedalaman Kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu dimana melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja efektif dan efisien yang diberikan pimpinan perusahaan. Pemahaman diukur dari persepsi responden mengenai pemahaman kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Kemampuan (*skill*), sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Kemampuan diukur dari persepsi responden mengenai kemampuan yang baik didalam mengerjakan pekerjaan yang ditentukan perusahaan sesuai kompetensinya.
- 4) Nilai (*value*), suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Nilai merupakan standar perilaku karyawan di dalam melaksanakan tugas seacara terbuka dan jujur. Nilai diukur dari persepsi responden mengenai perilaku jujur didalam mengerjakan pekerjaan untuk pencapaian tujuan perusahaan.
- 5) Sikap (*attitude*), perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan masalah yang muncul dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan yaitu perasaan terhadap kenaikan gaji dan reaksi terhadap krisis ekonomi. Sikap diukur dari

persepsi responden dalam mengatasi rangsangan – rangsangan masalah pekerjaan yang muncul dari dalam maupun dari luar perusahaan.

- 6) Minat (*interest*), kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan di dalam melakukan aktivitas kerja tanpa adanya tuntutan. Minat diukur dari persepsi responden melakukan pekerjaan secara senang dengan tanpa adanya tuntutan dari perusahaan.

Gaol (2014:310) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Ardana dkk., (2012:153) membagi indikator-indikator dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut.

- 1) Gaji Pokok adalah total pendapatan yang diterima karyawan. Gaji diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya gaji pokok yang diterima dalam setuan bulan atas hasil kerja mereka mampu mencukupi kehidupan sehari - harinya. Contoh : uang tunai yang diterima oleh karyawan dilihat dari tingkat pekerjaannya selama periode setiap 1 (satu) bulan masa kerja menurut kontrak kerjanya pada suatu perusahaan.
- 2) Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Insentif diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya insentif yang diberikan untuk mencukupi kehidupan yang layak seorang karyawan. Contoh : kompensasi diluar gaji pokok yang berupa imbalan prestasi kerja dan tambahan jam kerja yang di tentukan oleh perusahaan.

- 3) Tunjangan adalah kompensasi diluar gaji pokok dan insentif yang diberikan kepada karyawan terhadap besarnya jumlah tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Tunjangan diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Contoh : imbalan untuk karyawan yang berupa jaminan sosial karyawan seperti tanggungan kecelakaan kerja, dan sebagainya.
- 4) Bonus adalah tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan kelebihan target realisasi keuntungan perusahaan. Bonus diukur dari persepsi responden terhadap jumlah bonus yang diberikan sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan. Contoh : imbalan yang diterima karyawan karena pemenuhannya telah melebihi target yang ingin dicapai perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan bonus yang biasa disebut '*service*' sesuai tingkat keuntungan yang di dapat perusahaan.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan yang tidak sesuai pada hakekatnya, baik secara internal maupun eksternal yang dapat bersifat positif dan negatif. Ardana dkk., (2012). Indikator – indikator dari motivasi adalah sebagai berikut.

- 1) Hubungan kerja adalah hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang tidak kaku. Hubungan kerja diukur dari persepsi responden mengenai terciptanya hubungan yang tidak kaku antara bawahan dengan atasan perusahaan tempat responden bekerja.
- 2) Kerjasama adalah serangkaian usaha yang dilakukan bersama-sama antara bawahan dengan atasan secara serasi. Kerja sama diukur dari

persepsi responden mengenai terjalinnya kerjasama yang serasi antara bawahan dengan atasan.

- 3) Prakarsa adalah prakarsa atau masukan yang disampaikan oleh bawahan akan nilai positif oleh atasan. Prakarsa diukur dari persepsi responden mengenai prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan perusahaan tempat responden bekerja.
- 4) Keamanan adalah jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan. Keamanan diukur dari persepsi responden mengenai terjaminnya keamanan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan.
- 5) Promosi adalah adanya promosi kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Promosi diukur dari persepsi responden mengenai diberikannya kesempatan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi didalam perusahaan.

Pada penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti pada *Take Japanese Restaurant* sebanyak 49 Orang dan semuanya dijadikan responden. Teknik ini disebut dengan sampel jenuh atau sensus. karena keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai responden. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait dan karyawan yang berkompeten yaitu pimpinan/staff organisasi untuk memperoleh keterangan mengenai masalah yang akan diteliti dan yang berhubungan dengan objek penelitian. Contoh, metode wawancara yang diterapkan saat meneliti yaitu dengan melakukan observasi pada perusahaan yang akan diteliti yaitu *Take Japanese*

Restaurant. Kemudian melakukan pendekatan secara berkala untuk menggali informasi mengenai masalah yang timbul pada perusahaan tersebut. Selanjutnya mewawancarai petinggi perusahaan atau atasan dari perusahaan tersebut, sehingga informasi yang diterima tidak falid. Namun butuh waktu untuk melakukan penggalian informasi data yang sifatnya pribadi. seperti, data kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan untuk masing – masing karyawan menurut kompetensinya. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden (karyawan) *Take Japanese Restaurant* untuk diminta keterangan terhadap semua yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Contoh, penyebaran kuesioner dari hasil penelitian yang telah dikelola menjadi sebuah daftar pertanyaan untuk responden dengan berpedoman pada indikator variabel – variabel yang diteliti. Kuesioner tersebut bersifat individu dan pribadi mengenai jawaban responden dalam hal kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja di *Take Japanese Restaurant*. Sistem jawaban yang sarankan yaitu memilih dengan cara mencontreng (√) salah satu kolom yang berisi tanda, SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju) sesuai pendapat responden.

Model analisis yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Permasalahn yang harus dijawab adalah variabel bebas (kompensi, kompensasi finansial, motivasi) berpengaruh secara signifikan, secara parsial, dominan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Dalam analisi, penelitian dibantu dengan program computer Stantitical

Pacage of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut (Suyana,2007:77) sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
- α = Konstanta
- β = Koefisien regresi
- X1 = Kompetensi
- X2 = Kompensasi Finansial
- X3 = Motivasi
- e = Kesalahan residual (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dilihat dari variabel demografi yaitu, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Perempuan	21	42,8
		Laki – laki	28	57,2
		Jumlah	49	100
2	Usia	18 thn-25 thn	29	59,1
		26 thn-30thn	11	22,4
		31 thn-35 thn	5	10,2
		≥36 thn	4	8,3
		Jumlah	49	100
3	Pendidikan terakhir	SMA/SMK	40	81,6
		Diploma	8	16,3
		S1	1	2,1
		Jumlah	49	100

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel 2 menyatakan persentase jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 42,8 persen dan persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 57,2 persen. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia di antara 18-25 dengan persentase sebesar 59,1 persen, kemudian diikuti kelompok usia 26-30 tahun dengan persentase 22,4 persen, kelompok usia 31-35 tahun dengan persentase sebesar 10,2 persen dan selanjutnya lebih besar atau sama dengan 36 tahun dengan persentase 8,3 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 40 responden dengan persentase 81,6 persen, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 8 dengan persentase 16,8 persen, dan terakhir responden S1 sebanyak 1 dengan persentase 2,1 persen. Responden dengan jenis kelamin laki-laki, usia 18-25 tahun dan tingkat pendidikan SMA/SMK mendominasi responden yang terdapat pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi pada kepuasan kerja yang didapat dari penyebaran kuesioner pada karyawan *Take Japanese Restaurant*, Badung. Berdasarkan lampiran 6, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

Y	=	0,532	+ 0,403 (X₁)	+ 0,223 (X₂)	+ 0,260 (X₃)
Std. Error	=	0,103	0,088	0,099	
t_{hitung}	=	3,926	2,527	2,610	
Sig.	=	0,000	0,015	0,012	
Ajusted R Square	=	0,852			
F_{hitung}	=	93.388	Sig. = 0,000		

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Kompensasi Finansial
- X₃ = Motivasi Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas pada variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

$\beta_1 = + 0,403$, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada Kepuasan

Kerja karyawan di *Take Japanese Restaurant*, yang artinya apabila Kompetensi ditingkatkan maka kepuasan Kerja akan meningkat.

$\beta_2 = + 0,223$, menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif

pada kepuasan kerja karyawan di *Take Japanese Restaurant*, yang artinya apabila Kompensasi Finansial ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

$\beta_3 = + 0,260$, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan di *Take Japanese Restaurant*, yang artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Ajusted R Square = 0,852, yang berarti bahwa sebesar 85,2 persen kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja di *Take Japanese Restaurant*, sedangkan sisanya sebesar 14,8 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila *Asimp.sig (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$)* dan tidak berdistribusi normal apabila nilai *Asimp.sig (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$)*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,978 dan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas.

Uji multikolinearitas

Hasil pengujian *tolerance* menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikansi dari masing-masing variabel lebih dari $\alpha = 0,05$ terhadap absolut residual (*Abs_Res*) secara parsial.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel bebas. Setiap tambahan satu variabel bebas maka R^2 akan meningkat, tidak tergantung apakah variabel tersebut berpengaruh pada variabel terikat atau tidak. Nilai *adjusted* R^2 dapat digunakan untuk mengevaluasi model regresi terbaik. Berdasarkan hasil pengujian pada diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada variabel kepuasan kerja dengan nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,852. Hal ini berarti nilai sebesar 85,2 persen variasi dari kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja dan 15,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Kelayakan Model (Uji F)

Hasil Uji Anova atau (*F test*) menunjukkan nilai F hitung sebesar 93.388, dengan signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikansi lebih kecil dari *alpha* 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh pada variabel kepuasan kerja. Sehingga

model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak untuk uji t statistik yang menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja) pada variabel terikat (kepuasan kerja). Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS.17

Tabel 3.
Hasil Uji t

No	Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
1	Kompetensi (X1)	.403	3.926	.000
2	Kompensasi Finansial (X2)	.223	2.527	.015
3	Motivasi Kerja (X3)	.260	2.610	.012

Sumber: data diolah 2015

Pengaruh kompetensi (X₁) pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t hitung 3,926 dengan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang menandakan bahwa kompetensi (X₁) berpengaruh signifikan positif secara parsial pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*. Hasil analisis juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,403. Nilai positif menandakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang searah positif pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti jika kompetensikuat, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga pernyataan hipotesis 1 terbukti kebenarannya.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_2) pada Kepuasan Kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t hitung 2,257 dengan nilai sig 0,015. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kompensasi finansial (X_2) berpengaruh signifikan positif secara parsial pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*. Hasil analisis juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,223. Nilai positif menandakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang searah positif pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti jika kompensasi finansial dijalankan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga pernyataan hipotesis 2 terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t hitung 2,610 dengan nilai sig 0,012. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang menandakan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif secara parsial pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*. Hasil analisis juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,260. Nilai positif menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang searah positif pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sehingga pernyataan hipotesis 3 terbukti kebenarannya.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dapat diketahui dari *standardized coefficient beta*. Variabel bebas dengan nilai tertinggi

dari *standardized coefficients* beta merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. *Standardized Coefficients Beta* dan ranking variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja pada kepuasan karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
***Standardized Coefficients Beta* dan Ranking Variabel Kompetensi,
Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan
Karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian.**

No	Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Ranking
1	Kompetensi	0.444	1
2	Kompensasi Finansial	0.254	3
3	Motivasi Kerja	0.289	2

Sumber : data diolah, 2015

Tabel 4 menunjukkan besar pengaruh masing – masing variabel bebas yaitu kompetensi (X1), kompensasi finansial (X2) dan motivasi kerja (X3). Dengan *Standardized Coefficient Beta* dari masing – masing variabel bebas tersebut, dapat diketahui variabel kompetensi memiliki koefisien beta sebesar 0,444, kompensasi finansial memiliki koefisien beta sebesar 0,252, dan motivasi kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,289. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian, bila dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan. Pembahasan untuk masing-masing hasil uji hipotesis akan dijabarkan sebagai berikut.

Pengaruh Kompetensi Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan yang berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada *Take Japanese Restaurant*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yudistira dan Siwantara, 2012), dan Dhermawan (2012) yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi finansial yang dilakukan maka kepuasan kerja karyawan pada *Take Japanese Restaurant* akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syah (2013), (Kuster and Canales, 2011) dan (Harpen *et al.*, 2005), Ramli (2010), dan Susanto (2007). yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja PadaKepuasan Kerja Karyawan *Take Japanese Restaurant*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti semakin ditingkatkan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan

pada *Take Japanese Restaurant* akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brahmasari (2008), Saleem *et* bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik beberapa simpulan seperti kompetensi berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*, Badung. Kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*, Badung. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan *Take Japanese Restaurant*, Badung.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan simpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul pada *Take Japanese Restaurant* hendaknya sesama karyawan lebih meningkatkan saling keterbukaan terhadap hal yang terjadi di lingkungan kerja, dengan cara saling menerapkan keterbukaan dan kejujuran pada setiap tanggung jawab kerja. Maka permasalahan pekerjaan yang dihadapi sesama rekan kerja akan cepat terpecahkan dan menemukan jalan keluar demi mencapai tujuan perusahaan secara kerjasama. Pihak *Take Japanese Restaurant* sebaiknya meningkatkan lagi pemberian insentif secara adil dan merata demi kesejahteraan kehidupan sosial masing – masing karyawan sehingga memicu rasa puas karyawan untuk semangat bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. sehingga pekerjaan yang diterapkan oleh seluruh karyawan dijalankan secara efektif dan efisien. Peningkatan prestasi kerja karyawan sangat menentukan hasil kerja yang efektif, sehingga pihak *Take*

Japanese Restaurant hendaknya meningkatkan pemberian kesempatan untuk karyawan yang berprestasi dalam mempromosikan jabatannya, demi mengoptimalkan karyawan yang memiliki prestasi dan masa kerja yang cukup lama. Dengan demikian karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga membantu penyelesaian masalah yang muncul dan membantu pencapaian tujuan secara efektif. Demi pencapaian tujuan perusahaan secara kerjasama hendaknya pihak *Take Japanese Restaurant* memperhatikan kebutuhan sosial karyawan yang berupa peningkatan gaji yang sesuai dengan standar pemberian gaji pada tingkat nasional yang biasa disebut UMR (upah minimum *regional*), dengan demikian semangat kerja karyawan untuk bekerja akan memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pihak *Take Japanese Restaurant* hendaknya mampu mengimbangi kebutuhan '*psikologis*' karyawan dengan memberi motivasi yang mengimbangi tingkat kejenuhan saat bekerja, seperti pemberian '*voucher*' wisata untuk liburan jika karyawan telah memenuhi target yang ingin di capai perusahaan, dan pemberian jatah libur yang '*ekstra*' karena karyawan telah memenuhi target yang ingin di capai perusahaan. Sehingga karyawan akan merasa puas untuk bekerja di *Take japanese Restaurant* karena kebutuhannya sudah terpenuhi secara merata.

REFERENSI

Alhempri, Raden Rudi. 2012. Kepemimpinan, Kompensasi dan Motifasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12, h:58-80

- Al-Zu'bi, Hasan Ali. 2012. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(5), pp:102-109
- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati dan I Wayan mudiarta Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Azeem S.M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *International Journal of Psychology*, 1, pp:295-299
- Brahmasari Ida Ayu, dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), h: 124-135.
- Bushra, Fatima, Ahmad Usman, Asvir Navved. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), pp:261-267.
- Danish, Rizwan Qaiser. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan Denmark. *International Journal of Business and Management*. 5(2), pp: 159-167.
- Dhermawan, A.A Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6(2), h: 173-184
- Fuad, Noor., Ahmad, Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development. Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT, dan CPD*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astabrata Bali bekerja sama dengan STIE Surya Darma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF
- Herpen, M.V., Praag, M.V., and Cools, K. 2005. The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation: An Empirical Study. *DeEconomist*, 153(3): pp: 303-329.

- Ibrayuni, Sulastris. 2012. Pengaruh kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*,6(10).
- Ismail, Rahman and Syahida Zainal Abidin. 2010. Impact Of Workers' Competence On Their Performance. In The Malaysian Private Service Sector. *Business and Economic Horizonz*, 2(2), pp:25-36
- Kalimullah Khan U., Farooq, S. U., and Ullah, M. I. 2010. The Relationship between Rewards and Employee Motivation in Commercial Banks of Pakistan. *Research Journal of International Studies*, 14, pp: 37-52.
- Kuster, Ines and Canales, Pedro. 2011. Compensation and Control Sale Policies, and Sale Performance: the Field Sale Manager's Point of View. *Journal of Businnes & Industrial Marketing*, 26 (4): pp: 273-285
- Malik, Nuhamad Ehsan, Rizwan Qaiser Danish, Yasin Munir. 2012. The impact of pay and prpmotion on job satisfaction: Evidence from higher educations institutes of Pakistan. *American Journal Of Economics*, 10(5), pp:6-9
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manolopoulos, Dimitris. 2008. An Evaluation Of Employee Motivation In The Extended Public Sector In Greece. *Journal*. 30 (1): pp: 63-85.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 1993. *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Modiani, Tria. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1)
- Mushipe, Zuparashe Judith, 2011. Empowerment Employee and Job SatisfactionA Study of the Employess in the Food Manufacturing Sector in Zimbabwe. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*,3(8),pp:18-41.
- Nugroho, Agus Dwi, Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Media Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank*, 2 (19), h: 153.
- Purwaningrum Hastuti, Dewi Reni Shinta, Ari Pradanawati. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV.Medinda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), h: 1-11.

- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Journal manajemen dan Kewirausahaan*, 13,h:40-45
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*.PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbin, Stephen P. & Judge Timothy A. 2008. *Prilaku Oganisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria, Cahyani dan Abdul Rosyid, Edisi 12 Jilid Kedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rumada, Gede dan Mudiarta Utama, 2013. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerjan karyawan Hotel Taman Harum, Ubud, Gianyar. *Journal Sumber Daya Manusia*, h:1-5
- Sakiru, Oladipo Kolapo, Jeffry Lawrence D'siva, Jamilah Othman, Abu Daud silong, and Adekanye Temitope Busayo. 2013. Leadership Style and Job Satisfation among Employees in Small and Medium Enterprise. *International Journal Of Business and Management*, 8(13), pp:34-41
- Saleem Rizwan, Asif Mahmood, Azeem Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), pp: 213-222.
- Setiawan, I Wayan Oky dan Ni Ketut Sariyathi. 2013. Pengaruh kompensasi finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort and Spa Sanur-Bali, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(7).
- Siregar, Edi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 16, h:81-93.
- Springer, Gary Jon. 2011. A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5 (1), pp: 29-42.
- Syah, Haritz. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Graha Raja Empat. *Journal Ilmu Manajemen*, 1(2), h:462-470.
- Tunjungsari Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal*.1(1), h: 1-14.

Utama, Hariyanta Budi. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. 19(17), h:1-28.

Yudistira, Cokorda Gede Putra & Siwantara I Wayan. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi Dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik)*, Vol. 6. No. 1, Februari 2012.