

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Muhammad Elfi Azhar^{*1}, Deissya Utami Nurdin², Yudi Siswadi³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 20238, Indonesia

*Email korespondensi: m.elfiazhar@umsu.ac.id

Diterima 22 Februari 2020; Disetujui 26 Maret 2020; Dipublikasi 1 April 2020

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on job satisfaction, to know and analyze the effect of compensation on job satisfaction and to find out and analyze the effect of work discipline and compensation on employee job satisfaction at PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan, amounting to 34 people using a saturated sample so that all members of the population are sampled. Data collection techniques in this study used a questionnaire technique. Data analysis techniques in this study used the Classic Assumption Test, Multiple Regression, t Test, F Test and Determination Coefficient. Partially known work discipline variables have a positive and significant influence on job satisfaction of employees of PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Partially known compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan. Simultaneously it is known that work discipline and compensation have a positive and significant influence on job satisfaction of employees of PT. Mitra Abadi Setiacargo. The coefficient of determination is 0.887 or 88.7%. This shows 88.7% of the variables of work discipline and compensation contribute to job satisfaction. The remaining 11.3% is influenced by other factors not examined.*

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 88,7%. Hal ini memperlihatkan 88,7% variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja. Sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan*

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi kantor, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas pelayanan serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan

dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Adapun fenomena kepuasan kerja pada karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan yaitu ditandai dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk.

Namun disisi lain, sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, perilaku karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan. Kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela yang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain disiplin kerja, faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberdaan karyawan

yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja mereka didalam perusahaan. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai sebagai hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, selanjutnya dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan seta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut. Mengkunegara (2013 : 117) menyatakan kepuasan kerja merupakan adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek seperti upah atau gaji yang diterima.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jadi kompensasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan ikut memberikan sumbangsih besar produktivitas operasi perusahaan secara efektif dan efisien.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan, tampak beberapa permasalahan yang terjadi di PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan seperti: masih rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan : ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu perusahaan kurang

memperhatikan kompensasi bagi karyawannya terutama dalam hal kompensasi yang berbentuk non finansial, seperti kurangnya perhatian dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi lebih.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan?

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi

kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Saripuddin, 2015).

Menurut Davis (2009 : 105) bahwa: “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”. Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2011 : 223) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu: Isi pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, Supervisi. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya, Organisasi dan Manajemen.

Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan, Kesempatan untuk Maju. Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja, Pembayaran (upah/gaji). Karyawan menginginkan sistem pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka, Ciri-ciri/Sifat Rekan Kerja. Mitra kerja yang ramah dan mendukung dapat mendorong kepuasan kerja karyawan, Kondisi Kerja. Karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka. (Rivai, 2008 : 479)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. (Arda, 2017).

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan - kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi/organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota - anggotanya pada peraturan dan kekentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan

disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009 : 87-88) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Sutrisno(2009 : 89-92) faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin adalah: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya

pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009 : 94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut: ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, menggunakan peralatan kantor dengan baik, ketaatan terhadap aturan kantor.

Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. (Arifin, 2017).

Menurut Hasibuan (2011 : 120) orang mau bekerja keras disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut: *The desire for live*, artinya keinginan untuk

hidup merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan untuk dapat melanjutkan kehidupannya. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja. *The desire for power*, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang-orang untuk mau bekerja. *The desire for recognition*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan.

Sistem kompensasi haruslah didasarkan kepada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang rasional mungkin. Dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011 : 127) yaitu: Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan, Serikat buruh/Organisasi Karyawan, Produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya, Biaya hidup (*cost of living*), Posisi Jabatan karyawan, Pendidikan dan pengalaman karyawan, Kondisi perekonomian nasional, Jenis dan sifat pekerjaan.

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2013 : 86) adalah sebagai berikut: Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan, Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi. Sedangkan Menurut Simamora (2014 : 13) indikator kompensasi karyawan yaitu: Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan, Fasilitas yang memadai.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja.

Hasibuan (2009 : 83) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan, serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2013 : 84) menyatakan bahwa: “kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja.” Sedangkan

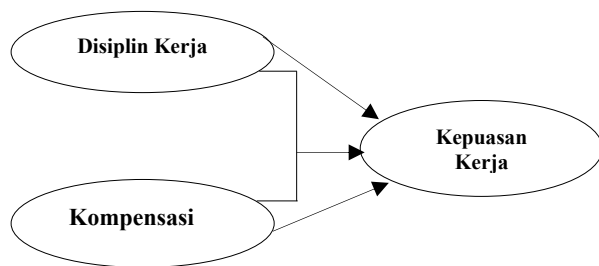
menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 205-122) kompensasi mempunyai tujuan antara lain: “menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarga, meningkatkan kinerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja”.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, antara lain faktor yang berhubungan dengan disiplin dan kompensasi.

Adapun gambar dari pengaruh hubungan dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *asosiatif* untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017 : 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan yang berjumlah 34 orang.

Menurut Sugiyono (2017 : 81) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan sebanyak 34 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu berupa daftar pertanyaan (*Questioner*), studi dokumentasi dan Wawancara (*Interview*).

Teknis Analisis Data

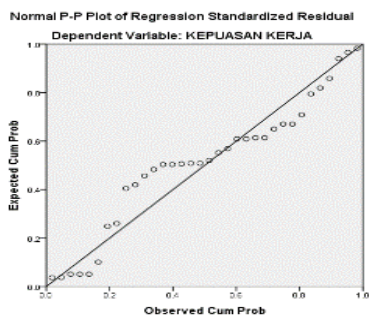
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram.



Gambar 2. Uji Normalitas

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dikatakan normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikoloniaritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu.

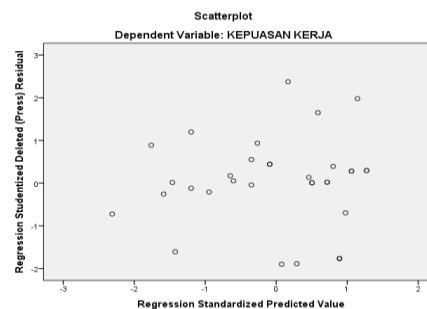
Tabel 1. Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	.504	1.984
Kompensasi	.504	1.984
Dependent Variable: Kepuasan Kerja		

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel tanggung disiplin kerja (X_1) sebesar 1,984 dan variabel kompensasi (X_2) sebesar 1,984. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,504 dan variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,504. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu priode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.337	2.035		3.606	.001
Disiplin Kerja	.193	.071	.232	2.717	.011
Kompensasi	.785	.088	.764	8.965	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sbb:

Konstanta = 7,337

Disiplin Kerja = 0,193

Kompensasi = 0,785

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut : $Y = 7,337 + 0,193X_1 + 0,785X_2$

Keterangan :

- 1) Jika disiplin kerja dan kompensasi diasumsikan sama dengan nol, maka kepuasan kerja bernilai sebesar 7,337.
- 2) Jika disiplin kerja ditingkatkan 1% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja

sebesar 0,193 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

- 3) Jika kompensasi ditingkatkan 1% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,785 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.337	2.035		3.606	.001
Disiplin Kerja	.193	.071	.232	2.717	.011
Kompensasi	.785	.088	.764	8.965	.000

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $34-2-1=31$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 2.717$$

$$t_{hitung} X2 = 8.965$$

$$t_{tabel} = 2.036$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara X_1 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara X_1 dan Y , didalam hal ini t hitung $2,717 >$ t tabel $2,036$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,011$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,011 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Kemudian secara parsial tidak terdapat pengaruh antara X_2 dan Y , didalam hal ini t hitung $8,965 >$ t tabel $2,036$. Ini berarti terdapat

pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pengaruh disiplin kerja dan kompensasi untuk dapat di jelaskan tingkah laku atau keragaman kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.766	2	346.383	121.092	.000 ^b
	Residual	88.675	31	2.860		
	Total	781.441	33			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja						

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah $121,092$, kemudian nilai sig nya adalah $0,000$. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% , uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel diatas diperoleh F hitung untuk variable disiplin kerja dan kompensasi sebesar $121,092$ untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($34-2-1=31$), di peroleh F tabel $3,30$. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja

dan kompensasi terhadap kepuasna kerja, didalam hal ini F hitung $121,092 >$ F tabel $3,30$. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 <$ $0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin

kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang

ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.879	1.69130
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,942 atau 94,2% yang berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan kompensasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,887 yang berarti 88,7% variasi dari kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 11,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.69130 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT. Mitra Abadi Setiacargo $t_{hitung} 2,717 > t_{tabel} 2,036$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,011 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tulisan, skorsing penurunan

posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2016) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mustafa (2015), Afianto & Utami (2017) dan Hermansyah (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo $t_{hitung} 8,965 > t_{tabel} 2,036$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi

sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2016) yang menyebutkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Handoko & Rambe (2018), Jufrizen et al., (2017); Aprilandi (2015), Mustafa (2015) dan Akhwanul & Tamini (2015) juga menunjukkan hasil serupa.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel di atas didapat $F_{hitung} 121,092 > F_{tabel} 3,30$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustafa (2015) dan Supriyadi (2017) menyimpulkan bahwa

disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dari itu disiplin kerja dan kompensasi menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan kemudian akan memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan karyawan yang produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.
2. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.
3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo, sebaiknya instansi memberikan kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dengan memberikan

sanksi tegas atau teguran baik lisan/tulisan, skorsing penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja

2. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik Contohnya dengan memberikan tambahan kompensasi berupa penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi agar memacu semangat kerja para karyawan yang ada di PT. Mitra Abadi Setiacargo dan otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 1X(1), 25–34.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and impact on the Permanent Lectures. *International Business Management*, 11(1), 53-60.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja....
- Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kojongian, W. J., Lumanauw, B., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 4(4), 223–234.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya , Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 1(1), 216–222.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Prilian, N. M. R., Indrawati, Y., & Mananda, I. G. S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, 2(1), 24–26.
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara

- Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 461–471.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121–137.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(9), 111–122.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Yusuf, B., & Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.