

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. MITRA ABADI SETIACARGO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**Nama : Deissya Utami Nurdin
Npm : 1505160107
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

ABSTRAK

DEISSYA UTAMI NURDIN NPM 1505160107. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

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. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo 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. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. 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. 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 dan Kepuasan Kerja

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **DEISSYA UTAMI NURDIN**
NPM : **1505160107**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA ABADI SETIACARGO**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

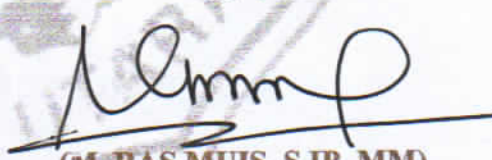
Tim Penguji

Penguji I



(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

Penguji II



(M. RAS MUIS, S.IP, MM)

Pembimbing



(M. ELFI AZHAR, SE, M.Si)


Panitia Ujian

Ketua



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : DEISSYA UTAMI NURDIN
N.P.M : 1505160107
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.MITRA ABADI SETIACARGO

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 25 September 2019

Pembimbing Skripsi



(M.ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si)



(H. TANURI, SE., M.M., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEISSYA UTAMI NURDIN
 NPM : 1505160107
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA ABADI SETIACARGO

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/08	Revisi skripsi yg sudah		
19/08	Revisi lampiran skripsi yg sudah		
27/08	Revisi kesempurnaan		
2/9/19	ACC revisi lampiran		

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Agustus 2019

Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

27/9/19
 Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ELFI AZHAR, S.E., M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DEISSYA UTAMI NURDIN
NPM : 1505160107
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... Feb... 2019
Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]
DEISSYA UTAMI NURDIN

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas –tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu :**“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Abadi Setiacargo”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar - besarnya terutama kepada :

1. Teristimewa terima kasih untuk Ayahanda Misgiadi Prasetyo dan Ibunda Nurainun serta adik penulis Febby Aidilya Fitriana Nurdin tercinta yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak M. Elfi Azhar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, peneliti hanya bias berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, Juli 2019

Penulis

Deissya Utami Nurdin
NPM: 1505160107

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kepuasan Kerja.....	7
a. Kepuasan Kerja	7
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	8
c. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja.	17
2. Disiplin Kerja.....	18
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
b. Arti Penting Disiplin Kerja	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
d. Indikator Disiplin Kerja	23
3. Kompensasi.....	25
a. Pengertian Kompensasi.....	25
b. Bentuk-bentuk Kompensasi	29
c. Kendala-kendala dalam Penerapan Kompensasi.....	33
d. Indikator Kompensasi.....	36
B. Kerangka Konseptual.....	37
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	37
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	38
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja	39
C. Hipotesis.....	40
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	41

B. Defenisi Operasional.....	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Instrumen Penelitian	45
G. Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Hasil Penelitian	54
2. Identitas Responden.....	54
3. Persentase Jawaban Responden.....	56
4. Model Regresi	62
a. Uji Asumsi Klasik	62
b. Regresi Linier Berganda	66
c. Pengujian Hipotesis	68
d. Koefisien Determinasi	72
B. Pembahasan	73
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	73
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	42
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja.....	42
Tabel III.3 Indikator Kompensasi.....	42
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	43
Tabel III.5 Skala Likert	44
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas	46
Tabel III.7 Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir	55
Tabel IV.3 Lama Bekerja	55
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Reponden	56
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	57
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi	61
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik (t) Parsial	69
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji -F)	71
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	38
Gambar II.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	38
Gambar II.3 Kerangka Koneptual.....	39
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Uji t	51
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Uji F	52
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	63
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja....	70
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 juga adalah sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan memberikan hal yang dinilai penting. (Ivanevich dalam Robbins, 2009, hal. 179)

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.

Handoko dalam Sutrisno (2009, hal.75) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

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 menaati 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.

Siagian dalam Sutrisno (2010, hal.305). disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

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 keberadaan 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, hal. 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, hal 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.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**Pengaruh**

Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan".

B. Identifikasi Masalah

Setelah penulis melakukan penelitian pendahuluan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan, maka secara umum permasalahan yang dihadapi kantor dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya untuk kompensasi non finansial, seperti kurangnya perhatian dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi lebih.
2. Masih adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin terutama dalam hal disiplin kerja.
3. Adanya beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat kurangnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, serta untuk memperkecil kesalahan kekeliruan didalam permasalahan yang lebih luas, maka disini penulis hanya membatasi pada faktor kepuasan kerja yaitu disiplin kerja dan kompensasi yang ada di PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan?

- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo – Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.
- b. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.
- c. Untuk mengetahui disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis, Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dalam hal kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, dan kompensasi.
- b. Manfaat praktis, sebagai bahan masukan dalam pelaksanaan aktivitas kerjanya khususnya menyangkut bagaimana mencapai suatu tingkat kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian 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. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

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 Robbins (2009, hal. 179) bahwa: “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Handoko (2008, hal. 193) bahwa: kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Gezels dalam Wirawan (2009, hal. 129) menyatakan: “kepuasan

kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya.

Menurut Davis (2009, hal. 105) bahwa: “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, di mana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda, dan kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. (Agustina & Bismala, 2014).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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, hal. 223) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringanya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Mangkunegara (2013, hal. 120) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.”

Dalam skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description Index*) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin dalam Mangkunegara, (2013, hal. 126) kepuasan kerja diukur dari faktor-faktor berikut ini:

- 1) Kondisi kerja

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakteristik ini membuat pekerjaan lebih

menantang karena pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan.

2) Pengawasan

Pengawasan mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya karyawan lebih suka mempunyai pengawasan yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

3) Upah/imbalan

Karyawan menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapannya

4) Promosi

Pada saat dipromosikan karyawan pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggungjawab. Sebagian besar karyawan merasa positif jika dipromosikan. Dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

5) Rekan Kerja (*co-worker*)

Bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil, maka

secara relatif semangat kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini kurang.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan kerja antara lain:

- 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation*

inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

- 2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), Teori ini pertama kali dipelopori A. H. Maslow. dikemukakan oleh A. H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory*" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa kebutuhan materiil dan non-materiil. Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya.
- 4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*), Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada

pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

- 5) Teori Pengharapan (*Ecpentancy Theory*), Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan:

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

- 6) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*), Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1950). Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya.

Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), kesempatan berkembang dan tanggung jawab. (Mangkunegara, 2013, hal. 120)

Terdapat banyak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidak sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa

pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motifator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. (Rivai, 2008, hal. 475)

d. Indikator Kepuasan Kerja

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 :

- 1) Isi pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan
- 2) Supervisi. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.
- 3) Organisasi dan Manajemen. Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.
- 4) Kesempatan untuk Maju. Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Pembayaran (upah/gaji). Karyawan menginginkan sistem pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka.
- 6) Ciri-ciri/Sifat Rekan Kerja. Mitra kerja yang ramah dan mendukung dapat mendorong kepuasan kerja karyawan.
- 7) Kondisi Kerja. Karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka. (Rivai, 2008, hal. 479)

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian 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 ketentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 85) menyatakan disiplin pegawai adalah 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 perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan (Arianty, 2016). Sedangkan Sutrisno (2009, hal 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Mangkunegara (2013, hal. 129-130) disiplin kerja dibedakan atas :

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Agustini (2011, hal 72) bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Zesbendri dan Ariyanti (2015). Disiplin adalah ketaatan dan peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh satu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat karyawan bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi/organisasi, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi/organisasi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009, hal. 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 ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan 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 ketidak taatan 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.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim maupun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno(2009, hal. 89-92) faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila iya menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi tetapi mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pimpinnya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal. 94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ketepatan waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- 2) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut Harlie (2010, hal. 25), adapun indikator dalam mengukur disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran,

selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Dalam penelitian Tintri, dkk (2014) mengungkapkan bahwa indikator disiplin mencakup ketepatan waktu, mampu menempatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan hasil penelitian Habe (2012) membagi indikator disiplin kerja karyawan pada konteks, tinggi rendahnya tingkat absensi, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, prestasi kerja karyawan dan besarnya produktifitas karyawan.

Kesimpulan diatas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi, sikap dan kepribadian yang baik, kreatif dan inovatif, menempatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang di tentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, ketaatan karyawan terhadap peraturan instansi/organisasi, prestasi kerja karyawan serta besarnya produktifitas karyawan.

3. Kompensasi

a. Pengertian 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).

Sastrohadiwiryo (2010, hal. 181) menyatakan bahwa

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan T. Hani Handoko (2008, hal 155) berpendapat bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Kompensasi atau balas jasa dapat diperhitungkan sebagai upah uang/upah nyata (riil) seperti menurut Flippo dalam Hasibuan (2011, hal 119) adalah sebagai berikut:

“Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain tiap pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

Program kompensasi/balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerinyah/ masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang-Undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Pengertian kompensasi/balas jasa menurut definisi diatas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut Hasibuan (2011, hal 120) orang mau bekerja keras disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut:

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

Bagi perusahaan upah/gaji yang teratur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi sebagai kelangsungan produksi yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar karyawan merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2011, hal 121-122) mempunyai tujuan atau manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh Pemerintah

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

- 3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

- 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

b. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (materil) dan non finansial (inmateril).

Mathis dan Jackson (2009, hal. 119) menyatakan “ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan karyawan”.

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan.

a) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

b) Gaji Variabel

Adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

Menurut Mathis dan Jackson (2009, hal. 173) : “Karyawan menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.”

Mangkunegara (2013, hal. 89) menyatakan bahwa

“Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung dapat diartikan sebagai bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2011, hal. 185) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerja organisasi meningkat. Sikula dalam Hasibuan (2011, hal. 186) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan.

Mathis dan Jackson (2009, hal. 120) menyatakan bahwa

“Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi”.

Tujuan kompensasi tidak langsung menurut Hasibuan (2011, hal. 154)

antara lain sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan kesertiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan,
- b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan,
- d) Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
- e) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Berdasarkan beberapa kutipan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikana kepada karyawan pada umumnya terdiri dari:

- 1) Kompensasi langsung berupa gaji pokok, bonus dan insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun.

Jenis-jenis kompensasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 85-86) ada 2 (dua) yaitu:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Di bawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran.

- a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.
- b) Struktur Pembayaran, Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

- c) Penentuan Bayaran Individu, Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- d) Metode Pembayaran, Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e) Kontrol Pembayaran, Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah *pertama*, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. *Kedua*, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. *Ketiga*, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2) Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja

dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk karyawan, adanya tim olah raga, kamar tamu karyawan, kafetaria karyawan, surat kabar perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, tempat parkir, tempat ibadah, ada program rekreasi atau darmawisata.

c. Kendala-Kendala dalam Penerapan Kompensasi

Sistem kompensasi haruslah didasarkan kepada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011, hal. 127) yaitu:.

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
- 3) Serikat buruh/Organisasi Karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
- 6) Biaya hidup (*cost of living*)
- 7) Posisi Jabatan karyawan.
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Berikut ini penjelasannya:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (Permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasi kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres menetapkan batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost Of Living*

Biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menjabat jabatan yang lebih tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit/sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 86) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan

- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Menurut Aulia dan Troena (2013, hal. 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1) Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

Sedangkan Menurut Simamora (2014, hal. 13) indikator kompensasi karyawan yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

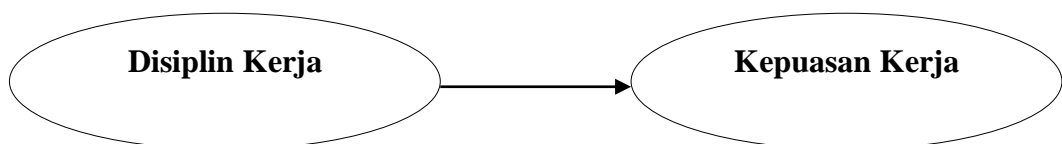
B. Kerangka Konseptual

1. 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, hal.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.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustafa (2015), Afianto & Utami (2017) dan hermansyah (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar II. 1
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

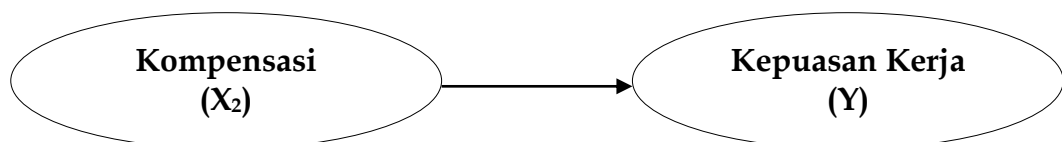
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

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, hal. 84) menyatakan bahwa: “kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja.”

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

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2016), Handoko & Rambe (2018), Aprilandi (2015), Mustafa (2015) dan Akhwanul & Tamini (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar II. 2
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

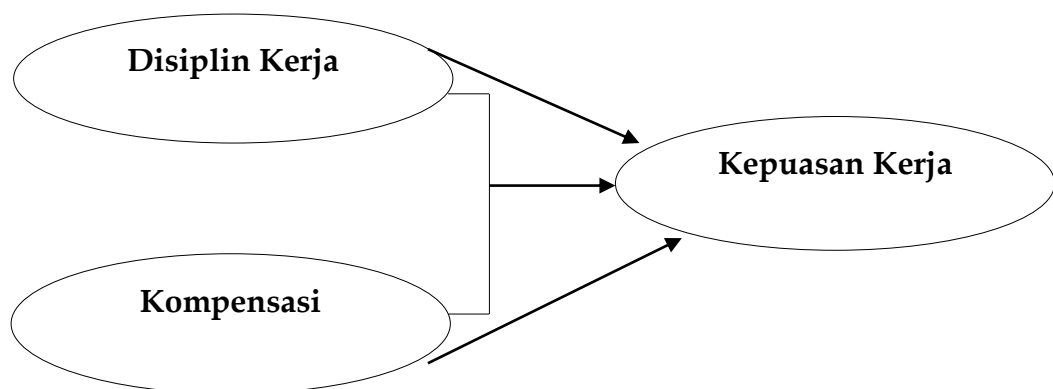
Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

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.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustafa (2015) dan Supriyadi (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian 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.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis 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. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang di kumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif. Disini peneliti juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengolahan nantinya. Data yang peneliti gunakan diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat/persepsi mereka didalam instrument penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar peneliti dapat mengetahui hasil dari pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan baik secara efektif dan efisien.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari suatu faktor berkaitan dengan variable faktor lainnya. Dalam penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Adapun indikator dari kompensasi, yaitu:

Tabel III.1

Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Isi pekerjaan.
2	Supervisi.
3	Organisasi dan Manajemen.
4	Kesempatan untuk Maju.
5	Pembayaran (upah/gaji).
6	Ciri-ciri/Sifat Rekan Kerja.
7	Kondisi Kerja.

Sumber: Rivai (2008, hal. 479)

2. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berikut tabel item pertanyaan tentang disiplin kerja yang dijadikan angket

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Ketepatan waktu
2	Tanggung jawab yang tinggi
3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik
4	Ketaatan terhadap peraturan kantor

Sumber : Sutrisno (2009, hal. 94)

3. Kompensasi (X_2)

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Adapun indikator dari kompensasi, yaitu:

Tabel III.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Gaji
2	Insentif
3	Tunjangan
4	Fasilitas

Sumber: Simamora (2014, hal. 13)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan

Waktu penelitian : Desember 2018 s/d April 2019

Tabel III.4.
Skedul Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		Des 18				Jan19				Juli 19				Agt19				Sept19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal								■												
5	Riset									■	■	■	■								
6	Pengolahan data													■	■	■	■				
7	Sidang skripsi																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 57) menyatakan bahwa : “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.” Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan yang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Menurut Kuncoro (2013, hal. 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi.” Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2012, hal. 122) adalah: “Sampling jenuh atau sensus

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. 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.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar pertanyaan (*Quesioner*), yakni data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, seperti terlihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel III.5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah karyawan yang ada di perusahaan.
3. Wawancara (*Interview*), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkompeten memberikan data yang penulis perlukan.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian instrumen penelitian data dengan tahapan:

1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Dimana:

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2009, hal. 45), Menyatakan : ‘Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid’.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.565	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.411	0.338	0.011 < 0,05	Valid
	Y3	0.349	0.338	0.034 < 0,05	Valid
	Y4	0.671	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.565	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.534	0.338	0.001 < 0,05	Valid
	Y7	0.349	0.338	0.034 < 0,05	Valid
	Y8	0.671	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.565	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.411	0.338	0.011 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X₁)	X1	0.507	0.338	0.002 < 0,05	Valid
	X2	0.948	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.948	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.948	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.948	0.338	0.001 < 0,05	Valid
	X6	0.948	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.507	0.338	0.002 < 0,05	Valid
	X8	0.560	0.338	0.000 < 0,05	Valid
Kompensasi (X₂)	X1	0.668	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.571	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.541	0.338	0.001 < 0,05	Valid
	X4	0.710	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.571	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.541	0.338	0.001 < 0,05	Valid
	X7	0.668	0.338	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.509	0.338	0.001 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2009, hal. 42) suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r_{11}	=	Reliabilitas instrumen
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.674	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₁)	0.896		Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.738		Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

G. Tehnik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Arikunto (2012) penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak Terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

2. Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) yang berguna untuk melihat hubungan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan model sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y	=	Kepuasan kerja
X ₁	=	Disiplin Kerja
X ₂	=	Kompensasi
B ₀	=	Koefisien regresi
B ₁	=	Koefisien Variabel X ₁
B ₂	=	Koefisien Variabel X ₂
ε	=	<i>error of term</i>

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

- a. $H_0 = B_1 = B_2 = 0$ (Disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan)
- b. $H_a = \text{Minimal satu } B \neq 0$ (Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan)

3. Uji signifikansi

Untuk menguji hipotesis penelitian baik secara parsial maupun simultan maka dilakukan uji, sebagai berikut:

a. Uji t

Untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) digunakan uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

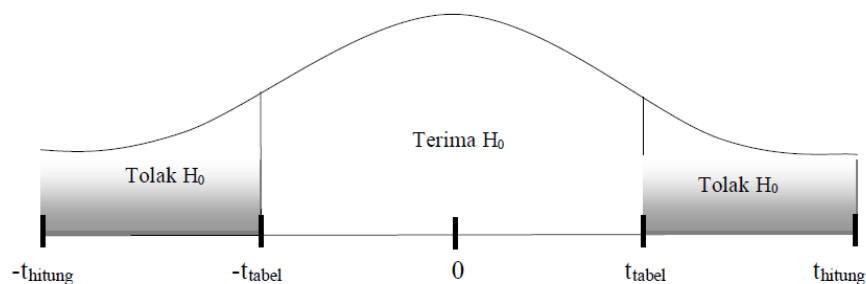
(Sudjana, 2010, hal. 377)

Kriteria pengambilan keputusan t hitung dibandingkan dengan t tabel, jika:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 tolak dan H_a diterima, maka variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, maka variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah:

- 1) $H_0 = B_1 = 0$ Variabel bebas (Disiplin kerja dan kompensasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.
- 2) $H_0 = B_1 \neq 0$ Variabel bebas (Disiplin kerja dan kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Uji t

b. Uji F

Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) digunakan uji F:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana:

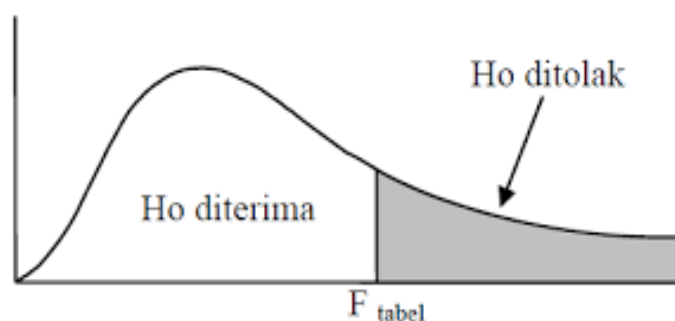
- F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- R^2 = Koefisien Korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) digunakan statistik F (Uji F). Dalam hal ini Fhitung dibandingkan dengan Ftabel, jika:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 tolak dan H_a diterima, maka variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.
- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, maka variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah:

- 1) $H_0 = B_1 = 0$ Variabel Disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.
- 2) $H_0 = B_1 \neq 0$ Variabel Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Uji F

4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase dari masing-masing pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dapat dilihat dengan koefisien determinasi, yakni:

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 2010, hal. 370)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.
- 100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_1), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_2) dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 34 karyawan di PT. Mitra Abadi Setiacargo sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	72.7	72.7	72.7
	Perempuan	9	27.3	27.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 24 (72,7%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 9 (27,3 %) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	11.8	11.8	11.8
	D3	17	50.0	50.0	61.8
	S1	10	29.4	29.4	91.2
	S2	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Dimploma 3 yaitu sebanyak 17 (50%) orang , kemudian diikuti oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 10 (29,4%) orang, kemudian diikuti oleh konsumen yang berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Akhir sebanyak 4 (11,8%) orang, dan yang terakhir adalah konsumen yang berlatar belakang pendidikan Strata 2 yaitu sebanyak sebanyak 3 (8,8%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo yang berlatar belakang pendidikan Diploma 3.

Tabel IV.3
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	4	11,8	11,8	11,8
	2-3 Tahun	7	20,6	20,6	32,4
	4-5 Tahun	15	44,1	44,1	76,5
	Lebih dari 5 Tahun	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak adalah karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo yang sudah bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 15 (44,1%) orang, kemudian diikuti oleh karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 8 (23,5%) orang, kemudian diikuti lagi oleh karyawan

yang sudah bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 7 (20,6%) orang dan yang terakhir adalah karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun sebanyak 4 (11,8) orang. Artinya karyawan yang masa kerjanya sudah 4-5 tahun ataupun lebih dari 5 tahun lebih mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang memadai terkait dengan variabel penelitian, serta sudah banyak mengetahui kondisi riil persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi tersebut.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	14,7	20	58,8	5	14,7	4	11,8	0	0	34	100
2	15	44,1	9	26,5	7	20,6	1	2,9	2	5,9	34	100
3	5	14,7	14	41,2	12	35,3	3	8,8	0	0	34	100
4	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
5	5	14,7	20	58,8	5	14,7	4	11,8	0	0	34	100
6	5	14,7	17	50	10	29,4	0	0	2	5,9	34	100
7	5	14,7	14	41,2	12	35,3	3	8,8	0	0	34	100
8	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
9	5	14,7	20	58,8	5	14,7	4	11,8	0	0	34	100
10	15	44,1	9	26,5	7	20,6	1	2,9	2	5,9	34	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban Responden Pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,8%
- 2) Jawaban Responden Pimpinan memberikan pengawasan yang baik dan mampu memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,1%
- 3) Jawaban Responden Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target kerja yang ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,2%
- 4) Jawaban Responden Saya berharap adanya pelatihan lanjutan untuk kedepannya supaya kemampuan dan pengetahuan karyawan dapat berkembang luas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%

- 5) Jawaban Responden Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%
- 6) Jawaban responden Saya puas dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung adanya beasiswa, pelatihan dan diklat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 7) Jawaban Responden Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,2%
- 8) Jawaban Responden Rekan kerja saya selalu memotivasi dan membantu pekerjaan saya ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,9%
- 9) Jawaban Responden Setiap pekerjaan yang menuntut kerja sama selalu dapat di selesaikan karena rekan kerja saya bisa diajak kerjasama mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,8%
- 10) Jawaban Responden Pekerjaan yang diberikan selalu diikuti dengan deadline waktu yang harus diselesaikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,1%

Berdasarkan hasil angket diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Untuk itu instansi harus mendorong karyawan agar tetap terus disiplin dalam bekerja dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan dan prestasi karya guna terus meningkatkan kepuasan karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	14,7	14	41,2	12	35,3	3	8,8	0	0	34	100
2	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
3	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
4	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
5	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
6	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
7	5	14,7	14	41,2	12	35,3	3	8,8	0	0	34	100
8	5	14,7	20	58,8	5	14,7	4	11,8	0	0	34	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban Responden Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,2%
- 2) Jawaban Responden saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%
- 3) Jawaban Responden Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%
- 4) Jawaban Responden Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%

- 5) Jawaban Responden Peralatan kantor yang diberikan menjadi tanggung jawab saya untuk menjaganya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%
- 6) Jawaban responden Peralatan kantor yang disediakan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%
- 7) Jawaban Responden Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,2%
- 8) Jawaban Responden Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,8%

Berdasarkan hasil angket diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Instansi perlu memberikan kebijakan yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

c. Variabel Kompensasi (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable kompensasi sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X_2)

Alternatif Jawaban						
No	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
2	5	14,7	20	58,8	5	14,7	4	11,8	0	0	34	100
3	15	44,1	9	26,5	7	20,6	1	2,9	2	5,9	34	100
4	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
5	5	14,7	20	58,8	5	14,7	4	11,8	0	0	34	100
6	15	44,1	9	26,5	7	20,6	1	2,9	2	5,9	34	100
7	19	55,9	7	20,6	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
8	5	14,7	20	58,8	5	14,7	4	11,8	0	0	34	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi bahwa:

- 1) Jawaban Responden Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,9%
- 2) Jawaban Responden Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR yang ada mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,8%
- 3) Jawaban Responden Karyawan mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,1%
- 4) Jawaban Responden Karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%
- 5) Jawaban Responden Setiap tahunnya karyawan selalu mendapatkan tunjangan hari raya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%
- 6) Jawaban responden Karyawan yang sudah cukup umur mendapatkan tunjangan program pensiun cepat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,1%

7) Jawaban Responden Lingkungan kerja diberikan fasilitas yang nyaman berupa AC dan alat kelengkapan kerja dan konsumsi yang lengkap mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55,9%

8) Jawaban Responden Adanya fasilitas kesehatan berupa BPJS Kesehatan yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,8%

Berdasarkan hasil angket diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan karyawan puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu untuk terus menjaga kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai agar kinerja karyawan meningkat.

4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

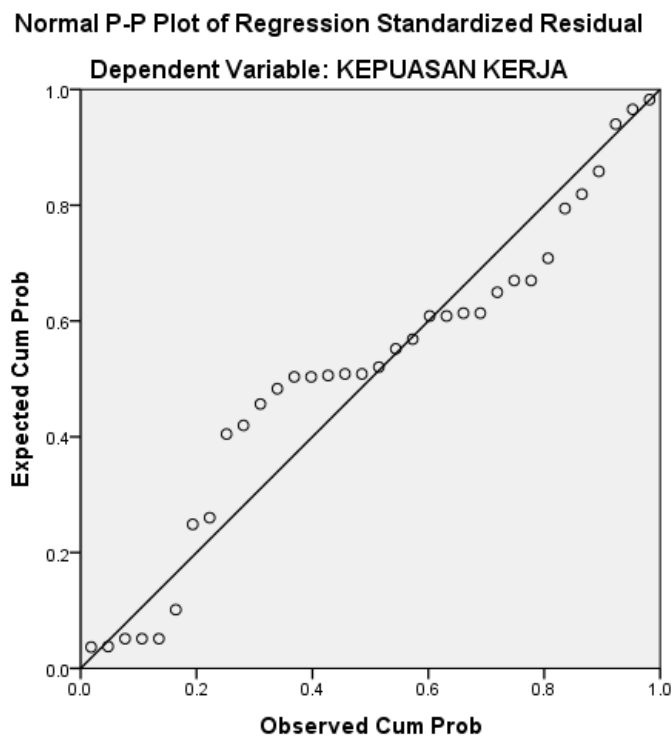
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Uji Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* >10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* <10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.504	1.984
	Kompensasi	.504	1.984

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Berdasarkan tabel IV.8 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 multikolinearitas antara

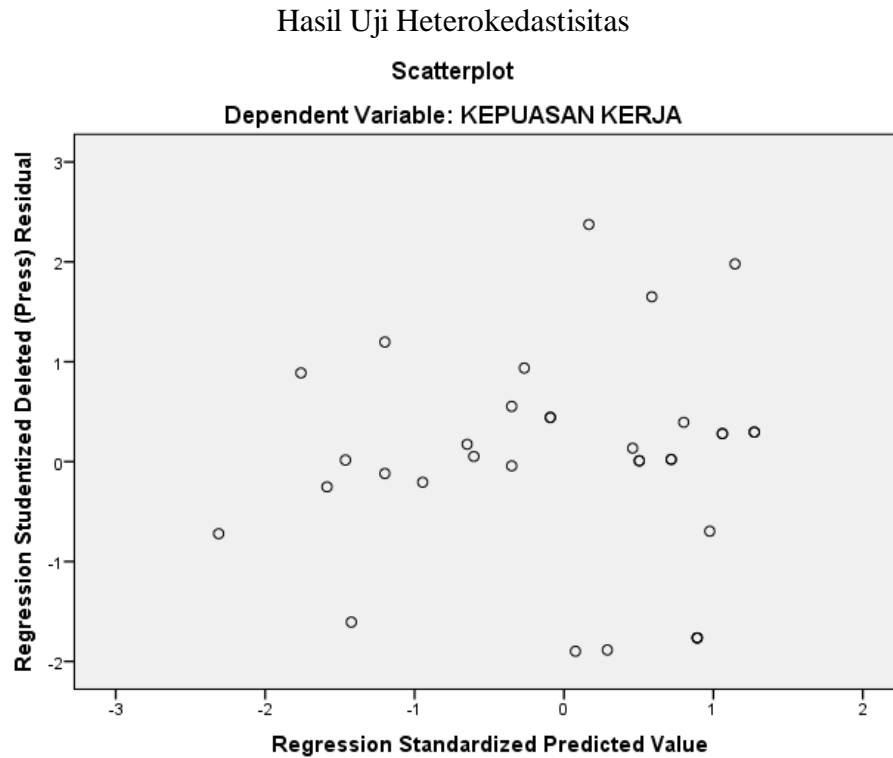
variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		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

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7,337
- 2) Disiplin Kerja = 0,193
- 3) Kompensasi = 0,785

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7,337 + 0,193 + 0,785$$

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

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya sampel

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		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

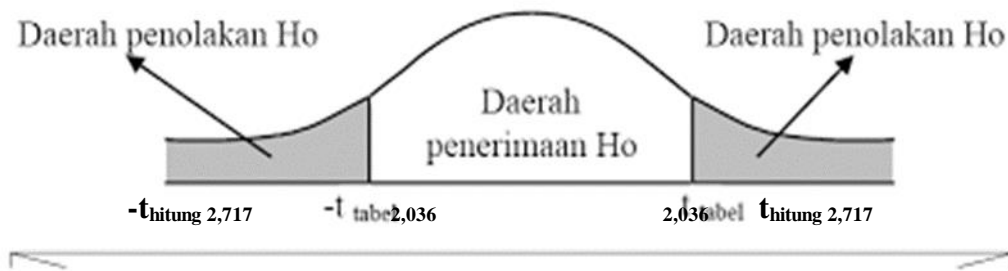
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

a) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 2,717 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($34 - 2 = 32$), di peroleh t tabel 2,036. 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.



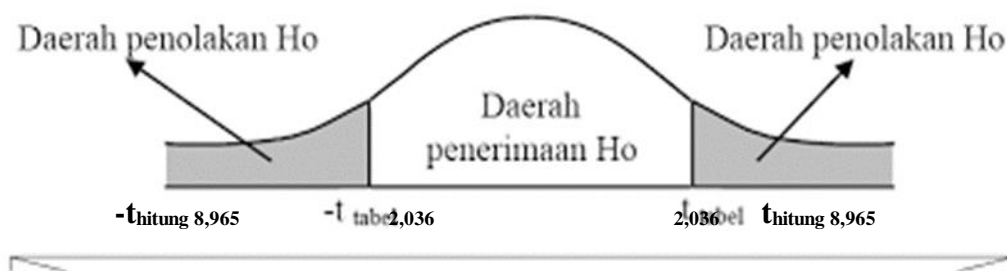
Gambar IV.3

Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

b) Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kompensasi sebesar 8,965 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($34 - 2 = 32$), di peroleh t tabel 2,036. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara X_2 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka 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.



Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Tabel IV.11
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						

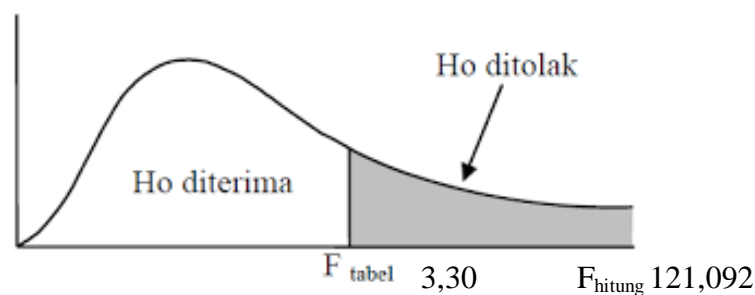
Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

Dari tabel IV.11 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 IV.11 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 kepuasan 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 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.



Gambar IV.5

Kriteria Pengujian disiplin kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

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 IV.12
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				

Sumber : Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24.00)

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 varibel 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.

B. Pembahasan

1. 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 Mustafa (2015), Afianto & Utami (2017) dan Hermansyah (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. 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.

Berdasarkan uraian diatas perikatan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja bahwasannya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti semakin jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2016), Handoko & Rambe (2018), Aprilandi (2015), Mustafa (2015) dan Akhwanul & Tamini (2015)

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompenasi 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 diatas 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. Yang mana diperoleh t hitung $2,717 > t$ tabel $2,036$ dan angka sig $0,011 < 0,05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. Yang mana diperoleh t hitung $8,965 > t$ tabel $2,036$ dan angka sig $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. Yang mana diperoleh F hitung $121,092 > F$ tabel $3,30$ dan angka sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal 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

- Afianto, I. D., & Utami, N. H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 58-67.
- Agustini, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 125-136.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Aprilandi., Marzolina., & Fitri, K. (2015). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 2(2), 1-15.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 4(2), 400-410.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87-98.
- Wisudawan, A. F. A., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2), 1-11.
- Davis, K. (2009). *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition*. New Delhi: Megraw Hill Company.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hermansyah, I. S. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 165-178.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Jufrizen. J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-17.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37-47.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 21-31.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustafa, D. R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *BARISTA*, 2(2), 264-283.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Sastrohadiwirya, S. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrative dan Operasional)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, M. F. (2017). Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24-33.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Teguh, R. T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 53-59.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zesbendri., & Ariyanti, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1(2), 11-19.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA ABADI SETIACARGO”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 tahun 2-3 tahun 4-5 tahun
 Lebih dari 5 tahun

Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Ketepatan Waktu					
1	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya					
2	saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor					
	Tanggung Jawab					
3	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
	Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik					
5	Peralatan kantor yang diberikan menjadi tanggung jawab saya untuk menjaganya					
6	Peralatan kantor yang disediakan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat					
	Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor					
7	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
8	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					

Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Upah/Gaji					
1	Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat pada waktunya					
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR yang ada					
	Insentif					
3	Karyawan mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya					
4	Karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan					
	Tunjangan					
5	Setiap tahunnya karyawan selalu mendapatkan tunjangan hari raya					
6	Karyawan yang sudah cukup umur mendapatkan tunjangan program pensiun					
	Fasilitas					
7	Lingkungan kerja diberikan fasilitas yang nyaman berupa AC dan alat kelengkapan kerja dan konsumsi yang lengkap					
8	Adanya fasilitas kesehatan berupa BPJS Kesehatan yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Isi Pekerjaan					
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya					
	Supervisi					
2	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik dan mampu memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
3	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target kerja yang ditetapkan					
	Organisasi dan Manajemen					
4	Saya berharap adanya pelatihan lanjutan untuk kedepannya supaya kemampuan dan pengetahuan karyawan dapat berkembang luas					
5	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
	Kesempatan Untuk Maju					
6	Saya puas dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung adanya beasiswa, pelatihan dan diklat					
	Gaji					
7	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan					
	Sifat Rekan Kerja					
8	Rekan kerja saya selalu memotivasi dan membantu pekerjaan saya ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja					
9	Setiap pekerjaan yang menuntut kerja sama selalu dapat di selesaikan karena rekan kerja saya bisa diajak kerjasama					
	Kondisi Kerja					
10	Pekerjaan yang diberikan selalu diikuti dengan deadline waktu yang harus diselesaikan					

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA	38.6765	4.86621	34
DISIPLIN KERJA	32.1765	5.83340	34
KOMPENSASI	32.0000	4.73542	34

Correlations				
		KEPUASAN KERJA	DISIPLIN KERJA	KOMPENSASI
Pearson Correlation	KEPUASAN KERJA	1.000	.770	.927
	DISIPLIN KERJA	.770	1.000	.704
	KOMPENSASI	.927	.704	1.000
Sig. (1-tailed)	KEPUASAN KERJA	.	.000	.000
	DISIPLIN KERJA	.000	.	.000
	KOMPENSASI	.000	.000	.
N	KEPUASAN KERJA	34	34	34
	DISIPLIN KERJA	34	34	34
	KOMPENSASI	34	34	34

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.942 ^a	.887	.879	1.69130	.887	121.092	2	31	.000	1.922

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.337	2.035		3.606	.001	3.187	11.488					
	DISIPLIN KERJA	.193	.071	.232	2.717	.011	.048	.338	.770	.439	.164	.504	1.984
	KOMPENSASI	.785	.088	.764	8.965	.000	.607	.964	.927	.850	.542	.504	1.984

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Collinearity Diagnostics^a

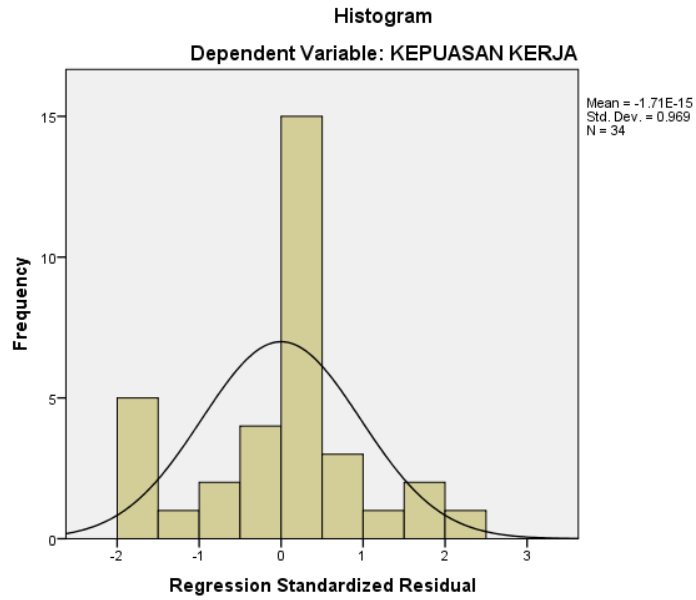
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	DISIPLIN	KOMPENSASI
					KERJA	
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.724	.75	.39	.01
	3	.007	20.788	.25	.60	.99

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

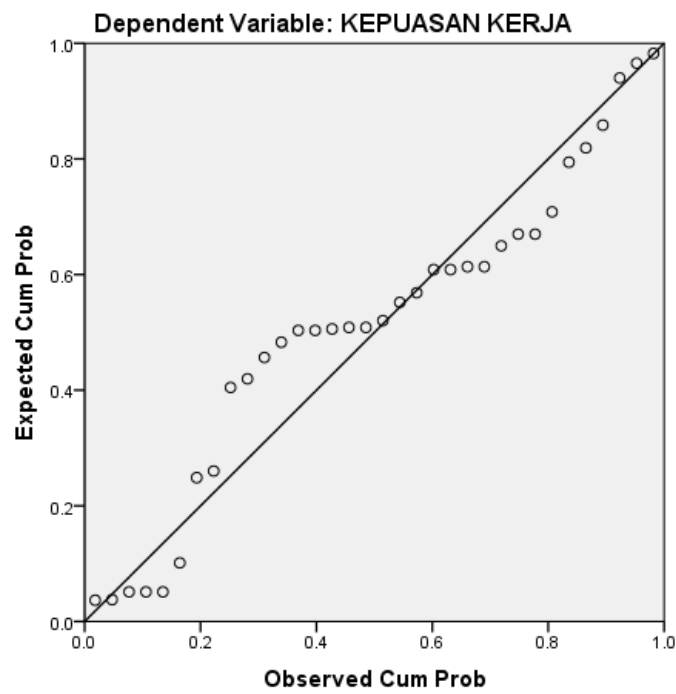
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.0871	44.5121	38.6765	4.58180	34
Std. Predicted Value	-2.311	1.274	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.318	.984	.479	.154	34
Adjusted Predicted Value	28.3901	44.4704	38.6971	4.54881	34
Residual	-3.02865	3.55985	.00000	1.63925	34
Std. Residual	-1.791	2.105	.000	.969	34
Stud. Residual	-1.823	2.214	-.005	1.021	34
Deleted Residual	-3.25888	3.94035	-.02059	1.82604	34
Stud. Deleted Residual	-1.898	2.374	-.008	1.056	34
Mahal. Distance	.194	10.203	1.941	2.124	34
Cook's Distance	.000	.419	.040	.079	34
Centered Leverage Value	.006	.309	.059	.064	34

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



	Sig. (2-tailed)	.160	.000	.000	.000		.000	.160	.863	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X6	Pearson Correlation	.247	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.247	.031	.948**
	Sig. (2-tailed)	.160	.000	.000	.000	.000		.160	.863	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X7	Pearson Correlation	1.000**	.247	.247	.247	.247	.247	1	-.002	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000	.160	.160	.160	.160	.160		.989	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X8	Pearson Correlation	-.002	.031	.031	.031	.031	.031	-.002	1	.560
	Sig. (2-tailed)	.989	.863	.863	.863	.863	.863	.989		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.507**	.948**	.948**	.948**	.948**	.948**	.507**	.560	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	KOMPENSA SI
X1	Pearson Correlation	1	.010	.065	.973**	.010	.065	1.000**	.045	.668**
	Sig. (2-tailed)		.954	.703	.000	.954	.703	.000	.793	.000

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.010	1	.038	.085	1.000**	.038	.010	.848**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.954		.825	.617	.000	.825	.954	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	.065	.038	1	.111	.038	1.000**	.065	-.039	.541**
	Sig. (2-tailed)	.703	.825		.514	.825	.000	.703	.817	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	.973**	.085	.111	1	.085	.111	.973**	.031	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.617	.514		.617	.514	.000	.855	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	.010	1.000**	.038	.085	1	.038	.010	.848**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.954	.000	.825	.617		.825	.954	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	.065	.038	1.000**	.111	.038	1	.065	-.039	.541**
	Sig. (2-tailed)	.703	.825	.000	.514	.825		.703	.817	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X7	Pearson Correlation	1.000**	.010	.065	.973**	.010	.065	1	.045	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.954	.703	.000	.954	.703		.793	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X8	Pearson Correlation	.045	.848**	-.039	.031	.848**	-.039	.045	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.793	.000	.817	.855	.000	.817	.793		.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
KOMPENSA SI	Pearson Correlation	.668**	.571**	.541**	.710**	.571**	.541**	.668**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	12	35.3	35.3	44.1
	SETUJU	14	41.2	41.2	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	23.5
	SETUJU	7	20.6	20.6	44.1
	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	23.5
	SETUJU	7	20.6	20.6	44.1
	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	23.5
	SETUJU	7	20.6	20.6	44.1
	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	23.5
	SETUJU	7	20.6	20.6	44.1
	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	26.5
	SETUJU	20	58.8	58.8	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
	TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	8.8
	KURANG SETUJU	7	20.6	20.6	29.4
	SETUJU	9	26.5	26.5	55.9
	SANGAT SETUJU	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	23.5
	SETUJU	7	20.6	20.6	44.1
	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	26.5
	SETUJU	20	58.8	58.8	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
	TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	8.8
	KURANG SETUJU	7	20.6	20.6	29.4
	SETUJU	9	26.5	26.5	55.9
	SANGAT SETUJU	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	23.5
	SETUJU	7	20.6	20.6	44.1
	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	26.5
	SETUJU	20	58.8	58.8	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL KEPUASAN KERJA											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	26.5
	SETUJU	20	58.8	58.8	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
	TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	8.8
	KURANG SETUJU	7	20.6	20.6	29.4
	SETUJU	9	26.5	26.5	55.9
	SANGAT SETUJU	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	12	35.3	35.3	44.1
	SETUJU	14	41.2	41.2	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	23.5
	SETUJU	7	20.6	20.6	44.1

	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	26.5
	SETUJU	20	58.8	58.8	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
	KURANG SETUJU	10	29.4	29.4	35.3
	SETUJU	17	50.0	50.0	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	12	35.3	35.3	44.1
	SETUJU	14	41.2	41.2	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	23.5
	SETUJU	7	20.6	20.6	44.1
	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
	KURANG SETUJU	5	14.7	14.7	26.5
	SETUJU	20	58.8	58.8	85.3
	SANGAT SETUJU	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5.9	5.9	5.9
	TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	8.8
	KURANG SETUJU	7	20.6	20.6	29.4
	SETUJU	9	26.5	26.5	55.9
	SANGAT SETUJU	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Statistics		
JENIS KELAMIN		
N	Valid	33
	Missing	0

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	24	72.7	72.7	72.7
	PEREMPUAN	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Statistics		
PENDIDIKAN TERAKHIR		
N	Valid	34
	Missing	0

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	11.8	11.8	11.8
	D3	17	50.0	50.0	61.8
	S1	10	29.4	29.4	91.2
	S2	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Statistics		
LAMA BEKERJA		
N	Valid	34
	Missing	0

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	4	11,8	11,8	11,8
	2-3 Tahun	7	20,6	20,6	32,4
	4-5 Tahun	15	44,1	44,1	76,5
	Lebih dari 5 Tahun	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

DISIPLIN KERJA									Jumlah
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4	5	5	5	5	5	4	3	36
2	4	5	5	5	5	5	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	3	5	5	5	5	5	3	4	35
5	4	5	5	5	5	5	4	4	37
6	3	3	3	3	3	3	3	2	23
7	3	5	5	5	5	5	3	4	35
8	3	2	2	2	2	2	3	2	18
9	3	4	4	4	4	4	3	4	30
10	3	3	3	3	3	3	3	5	26
11	4	5	5	5	5	5	4	2	35
12	4	5	5	5	5	5	4	5	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	2	5	5	5	5	5	2	4	33
15	4	5	5	5	5	5	4	4	37
16	4	3	3	3	3	3	4	5	28
17	5	5	5	5	5	5	5	4	39
18	3	2	2	2	2	2	3	4	20
19	3	4	4	4	4	4	3	3	29
20	5	5	5	5	5	5	5	3	38
21	3	5	5	5	5	5	3	3	34
22	4	5	5	5	5	5	4	4	37
23	5	4	4	4	4	4	5	4	34
24	2	5	5	5	5	5	2	4	33
25	4	5	5	5	5	5	4	3	36
26	3	3	3	3	3	3	3	5	26
27	5	5	5	5	5	5	5	4	39
28	3	2	2	2	2	2	3	4	20
29	3	4	4	4	4	4	3	4	30
30	5	5	5	5	5	5	5	4	39
31	4	3	3	3	3	3	4	4	27
32	4	5	5	5	5	5	4	5	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	2	5	5	5	5	5	2	4	33

KOMPENSASI									Jumlah
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	3	5	5	3	5	5	3	34
2	5	4	4	5	4	4	5	4	35
3	4	2	3	4	2	3	4	2	24
4	5	4	5	5	4	5	5	4	37
5	5	4	5	5	4	5	5	4	37
6	3	2	5	3	2	5	3	2	25
7	5	4	3	5	4	3	5	4	33
8	2	2	5	2	2	5	2	2	22
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	5	3	3	5	3	3	5	30
11	5	2	1	5	2	1	5	2	23
12	5	5	4	5	5	4	5	5	38
13	4	4	3	4	4	3	4	4	30
14	5	4	5	5	4	5	5	4	37
15	5	4	5	5	4	5	5	4	37
16	3	5	5	3	5	5	3	5	34
17	5	4	4	5	4	4	5	4	35
18	2	4	5	2	4	5	2	4	28
19	4	3	4	4	3	4	4	3	29
20	5	3	5	5	3	5	5	3	34
21	5	3	4	5	3	4	5	3	32
22	5	4	4	5	4	4	5	4	35
23	4	4	3	4	4	3	4	4	30
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	5	3	5	5	3	5	5	3	34
26	3	5	2	3	5	2	3	5	28
27	5	4	3	5	4	3	5	4	33
28	2	4	5	2	4	5	2	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	5	5	4	5	5	4	37
31	3	4	1	3	4	1	3	4	23
32	5	5	4	5	5	4	5	5	38
33	4	4	3	4	4	3	4	4	30
34	5	4	5	5	4	5	5	4	37

KEPUASAN KERJA											Jumlah
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	41
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	3	32
4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	42
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
6	2	5	3	3	2	3	3	3	2	5	31
7	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	37
8	2	5	3	2	2	1	3	2	2	5	27
9	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39
10	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	36
11	2	1	4	5	2	4	4	5	2	1	30
12	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
13	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
14	4	5	2	5	4	4	2	5	4	5	40
15	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
16	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	43
17	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	43
18	4	5	3	2	4	3	3	2	4	5	35
19	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	36
20	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	44
21	3	4	3	5	3	3	3	5	3	4	36
22	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
23	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	39
24	4	5	2	5	4	4	2	5	4	5	40
25	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	41
26	5	2	3	3	5	3	3	3	5	2	34
27	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	41
28	4	5	3	2	4	1	3	2	4	5	33
29	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39
30	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
31	4	1	4	3	4	4	4	3	4	1	32
32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
34	4	5	2	5	4	4	2	5	4	5	40