

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA  
LAUTAN LUAS MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**Nama : HELMI YAHYA SIREGAR  
NPM : 1505160655  
Program Studi : MANAJEMEN**

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 07 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : HELMI YAHYA SIREGAR  
NPM : 1505160655  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN

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

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Penguji II

(MULHAMMAD ARIF, SE, MM)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : HELMI YAHYA SIREGAR  
N P M : 1505160655  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

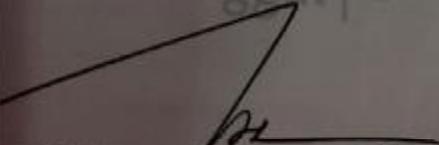
Pembimbing Skripsi

  
WILLY YUSNANDAR, S.,E M.Si.

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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



## ABSTRAK

**Helmi Yahya Siregar, NPM: 1505160655, Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Samudera Lautan Luas Kota Medan, Skripsi. 2019.**

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan atau instansi. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. tujuan dari Penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan, Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 36 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, Adapun hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Secara simultan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Samudera Lautan Luas Medan. Dengan nilai  $f_{hitung} 13.230 > f_{tabel} 3,28$ , Dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,445. Hal ini memiliki arti bahwa 44,5% variabel Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 55,5% dapat dijelaskan dari variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : *Kompensasi dan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah rahmat dan karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Riset di PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS. Dalam pembuatan tugas ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Kota Medan.”**

Penulis juga menguraikan tentang aktivitas-aktivitas yang penulis lakukan selama melaksanakan Riset di PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS, dan selama melakukan penulisan Skripsi ini, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak. pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Yang maha suci Allah SWT yang telah memberikan kesehatan lahir dan batin kepada **penulis** untuk menyelesaikan proposal riset ini
2. Yang teristimewa orang tua tercinta dan tersayang **Ayah Alm Syahrudin Siregar dan Ibunda Nursaimah Simamora** yang senantiasa memberi kasih sayang, perhatian yang teramat besar dan doa yang tulus serta memberikan

dukungan dan abang saya tercinta, Muhammad Imam Syarief Siregar sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.

3. Bapak Drs. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU).
4. Bapak H Januari, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Hasrudy Tanjung, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Jasman syafaruddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
9. Bapak Willy Yusnandar SE,. M.Si. selaku Dosen Pembimbing Proposal yang berperan, berkontribusi, dan memberikan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik mungkin.
10. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermamfaat bagi saya.

11. Ibu Meikarlina Rambe SE, Selaku Hrd di PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS MEDAN yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan dan menyelesaikan Riset.

12. Teman – teman satu angkatan khususnya kelas C Majemen Fakultas Ekonomi dan Bisinis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan Kritik dan Saran yang membangun dari pembaca. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga Skripsi ini dimasa yang akan datang bermamfaat bagi kita semua, amin.

**Wassalamu’alaikum Wr.Wb.**

Medan, Oktober 2019

Penulis

**HELMI YAHYA SIREGAR**  
**NPM. 1505160655**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teori .....	9
1. Kepuasan kerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kepuasan kerja Karyawan.....	9
b. Pengukuran kepuasan kerja karyawan .....	10
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	10
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2. Kompensasi .....	11
a. Pengertian Kompensasi .....	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	12
c. Tujuan kompensasi.....	15
d. Indikator kompensasi .....	16
3. Disiplin Kerja .....	17

a.	Pengertian Disiplin Kerja .....	17
b.	Bentuk Disiplin Kerja.....	18
c.	Faktor yang mempengaruhi Disiplin.....	18
d.	Indikator Disiplin .....	19
B.	Kerangka Konseptual .....	20
C.	Hipotesis.....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A.	Pendekatan Penelitian.....	24
B.	Definisi Operasional.....	24
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
D.	Populasi dan Sampel .....	28
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	29
F.	Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
B.	Hasil Penelitian .....	36
1.	Identitas Responden .....	36
2.	Persentase Jawaban Responden .....	38
3.	Uji Instrumen Penelitian .....	47
4.	Uji Asumsi Klasik .....	50
a.	Uji Normalitas .....	50
b.	Uji Multikolinearitas .....	53
c.	Uji Heterokedastisitas .....	54
5.	Uji Hipotesis .....	55
a.	Uji Regresi Linier Berganda.....	55
b.	Uji t (parsial) .....	56
c.	Uji F (simultan) .....	58
6.	Koefisien Determinasi .....	60
B.	Pembahasan .....	61
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja.....	61
2.	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja .....	62

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja .....	63
--	----

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	65

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan kerja .....	25
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi .....	26
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	27
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	28
Tabel 3.6 <i>Instrument Skala Likert</i> .....	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Lama Kerja .....	37
Tabel 4.3 Pendidikan .....	38
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	38
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin .....	41
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	44
Tabel 4.7 Uji Validitas X1 .....	48
Tabel 4.8 Uji Validitas X2.....	48
Tabel 4.9 Uji Validitas Y.....	48
Tabel 4.10 Reliability Statistics .....	49
Tabel 4.11 Reliability Statistics .....	50
Tabel 4.12 Reliability Statistics .....	50
Tabel 4.13 Coefficiens.....	53
Tabel 4.14 Tabel Coefficiens.....	55
Tabel 4.15 ANOVA .....	57
Tabel 4.16 Coefficiens.....	58
Tabel 4.17 Model Summary .....	60

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	20
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	21
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	22
Gambar 4.1 Histogram.....	51
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.3 Scatterplot.....	54
Gambar 4.4 Kriteria Uji F.....	58
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Parsial X1 .....	59
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Parsial X2 .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja baik ini. Maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan/organisasi di samping sumber daya yang lain misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusia adalah yang mengelolah sumber daya lain yang ada dalam perusahaan sehingga menjadi bermanfaat, dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lain menjadi sangat tidak penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu membuat sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya dan karena itu perusahaan harus bisa menjaga dan memperlakukan

setiap pegawainya dengan sebaik mungkin guna menjaga kinerja yang baik bagi perusahaan maupun pegawainya.

PT.Samudera Lautan Luas beroperasi di enam lokasi dengan Belawan sebagai Kantor Pusat. Kantor lainnya terletak di Jakarta, Surabaya, Semarang, Padang, Palembang, Lampung. Didirikan pada Januari 2005, 100% Pemilik Indonesia. PT.Samudera Lautan Luas telah mendirikan Enam kantor yang mencakup Indonesia Barat & Timur dan mempekerjakan lebih dari 70 personel. Sebagai salah satu perusahaan logistik pemegang saham, yang menyediakan berbagai layanan lengkap dalam pengiriman, pengangkutan barang, pergudangan, distribusi, dan pialang pabean.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis pada PT.Samudera Lautan Luas Medan, terdapat beberapa permasalahan diantaranya kompensasi, dimana karyawan tidak semangat dalam melaksanakan tugas tambahannya sewaktu-waktu yang di berikan oleh atasan, di karenakan kompensasi atau bonus yang mereka terima tidak sesuai atau tidak setara dengan kerja maksimal yang mereka berikan. di samping itu, Masalah disiplin kerja dimana beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan, dan juga tidak tepat waktu datang ke kantor dan tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. disamping itu karyawan yang sering datang terlambat masuk ke kantor. Selain itu kepuasan kerja, permasalahan kepuasan kerja yang belum tercapai selama bekerja pada perusahaan dimana para karyawan merasa tidak diberikan hak gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan dan masih kurang nyaman terhadap perlengkapan atau fasilitas yang diberikan perusahaan.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PT.Samudera Lautan Luas Medan menjadi dasar penelitian untuk menganalisis sebab ada dua faktor yang muncul.hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian namun penulis membatasi masalah peneliti mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat di artikan sebagai tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang di akibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut (Hartatik, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.menurut (Handoko, 2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah di bebani. dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah karena tingkat kepuasan seseorang berbeda – beda , dimana jika karyawan tidak merasa puas, maka kinerja yang diberikan kepada perusahaan akhirnya tidak sesuai dengan prosedur kerja yang tidak diinginkan oleh perusahaan, begitu juga dengan karyawan jika diri ingin mendapatkan hal-hal yang membuat diri mereka

merasa puas, maka karyawan juga harus bekerja sesuai prosedur dalam perusahaan.

Kemudian berhubungan dengan kompensasi merupakan upah gaji dan semua fasilitas lain nya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang di berikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan akan dapat mempertahankan karyawan nya juga. Dikarena kan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan nya. Menurut Desler dalam Yani (2012) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017, hal 5-6) pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan atau instansi.

Sementara itu berhubungan dengan Disiplin kerja merupakan ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi tidak tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.129) mengatakan disiplin kerja di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisas. Menurut Mangkunegara (2013:193) mengemukakan bahwa disiplin

kerja dapat di artikan sebagai kesadaran dan kesedian seorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan pemaparan dan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai keterkaitan yang memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi: **“Pengaruh kompensasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT.Samudera Lautan Luas Kota Medan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan riset yang pernah di laksanakan terlebih dahulu maka penulis mendapatkan mengidentifikasi masalah yang timbul pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan dapat diperoleh informasi yang timbul dalam Perusahaan yaitu :

1. Kompensasi dimana kompensasi atau bonus yang di berikan di perusahaan tidak setara dengan pekerjaan tambahan yang di berikan perusahaan kepada karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan tidak menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan karyawan yang sering datang terlambat masuk ke kantor.
3. Kepuasan kerja yang belum tercapai selama bekerja pada perusahaan dimana para karyawan merasa tidak diberikan hak gaji yang sesuai dengan

kinerja karyawan dan masih kurang nyaman terhadap perlengkapan atau fasilitas yang diberikan perusahaan.

### **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka penulis maka penulis memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu penulisan lebih berfokus kepada Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dan Identifikasi Masalah yang diuraikan secara rinci, maka penulis merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut diatas, maka Tujuan Penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Samudera Lautan Luas Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat bagi perusahaan PT.Samudera Lautan Luas sebagai berikut:
  - 1) Sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja
  - 2) Pimpinan perusahaan dapat mengetahui apa saja permasalahan yang ada di dalam perusahaan .
  - 3) Dan dapat mencegah semakin besar permasalahan yang ada dalam perusahaan yang dimana dapat merugikan beberapa pihak didalam.

- b. manfaat bagi penulis melakukan penelitian ini sebagai berikut:
- 1) Penulis beranggapan sebagai wahana melatih dan menulis serta berpikir secara ilmiah pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
  - 2) dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas dan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Manfaat bagi pihak lain atau untuk penelitian selanjutnya
- 1) Bagi pihak Universitas dapat menjalin hubungan kerja sama antara perusahaan dan Universitas.
  - 2) Sebagai bahan pertimbangan atau contoh untuk adik-adik dimasa yang akan datang.
  - 3) penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dalam pemikiran bagi pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas dan pengembangan sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kepuasan kerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kepuasan kerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja itu sendiri merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut Oxy ridiantika sari (2018) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Sedangkan

Menurut Bismala, *dkk* (2017, hal 35) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.,cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Menurut Zahara dan Hidayat (2016) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

Beberapa pengertian/defenisi diatas, bahwa dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja,

pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, suatu efektifitas atau respon emosional terhadap pekerjaan, sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

### **B. Pengukuran kepuasan kerja karyawan**

Menurut (Sari dan Hadijah, 2016) Kepuasan Kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja. Sedangkan Menurut Sopiah (2016,hal 175) pengukuran Kepuasan Kerja menggunakan skala indeks deskripsi jabata, menggunakan kuisisioner kepuasan kerja minnesota, pengukuran berdasarkan ekspresi wajah. Menurut Edison, *dkk* (2018,hal 214) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur menggunakan mengandalkan laporan dari pekerja.

### **C. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Irbayuni (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, pemberian gaji yang adil, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung. Sedangkan Menurut Bismala, *dkk* (2017, hal 35) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: faktor individu, faktor pekerjaan, faktor organisasional. Menurut Zahra dan Hidayat (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji atau imbalan, promosi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan supervisor, pekerjaan itu sendiri.

## **D. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Usman (2016, hal 501) adalah sebagai berikut kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak, persiapan kerja. Sedangkan Menurut Luhans (Novita, *dkk* 2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji dan Upah, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja, Kondisi kerja. Menurut Mangkunegara (2017, hal 126) indikator kepuasan kerja yaitu: kerja, pengawasan, upah, promosi, co-worker.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja nya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan nya sehari hari bersama keluarga. Selain itu, Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang di terima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka di perusahaan. Setiap perusahaan

memiliki perbedaan sistem kompensasi. sistem di sesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Hasibuan (2013), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Desler (2012) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017, hal 5-6) pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan atau instansi.

Berdasarkan pernyataan beberapa ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan balas jasa yang di terima oleh karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2007:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuann standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, baiaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.kemudian Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai,

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan. Kemudian faktor Standart Biaya Hidup Pegawai, Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Kemudian faktor Ukuran Perbandingan Upah, Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan. Kemudian faktor Permintaan dan Persediaan, Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai. Dan faktor Kemampuan Membayar Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan. sedangkan menurut sutrisno (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu faktor produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Selain itu faktor Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil

perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada. Kemudian faktor Ketersediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil. dan faktor . Penawaran dan permintaan tenaga kerja penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun. kemudian menurut Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### **c. Tujuan kompensasi**

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut Hasibuan (2013) memberikan penjelasan tentang tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah, memenuhi peraturan-peraturan legal, memfasilitasi pengertian kompensasi bagi beberapa pihak dan meningkatkan efisiensi administrasi. Sedangkan menurut Malayu S.P. (2007:121) tujuan pemberian (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin. Serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

### **d. Indikator kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2004) menjelaskan karakteristik dari kompensasi yang di jadikan sebagai indikator. Dimana ada 5 indikator kompensasi yaitu:

1. Tingkat bayaran bisa di berikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan artinya tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawai nya.
2. Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentu bayaran individu. Penentuan bayaran kompensasi individu. Perlu di dasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
4. Metode pembayaran. ada 2 metode pembayaran yaitu pertama metode pembayaran yang di dasarkan pada waktu perjam, perhari, perminggu, perbulan. Kedua metode pembayaran yang di dasarkan pembagian hasil.
5. Kontrol pembayaran. kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

Kompensasi adalah semua bentuk atau hadiah yang diterima setiap karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan untuk tujuan dan kemajuan perusahaan. Pengukuran kompensasi pada penelitian ini diambil dari Mangkunegara (2008, P 86) dengan indikator sebagai berikut:

- a) Tingkat bayaran bisa di berikan tinggi.
- b) Struktur pembayaran.
- c) Penentuan bayaran individu.
- d) Metode pembayaran.
- e) Kontrol pembayaran.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan seharusnya mengetahui kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para

karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Bukan hanya karyawan, perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun karyawan rendah.

Menurut (Sari dan Hadijah, 2013) disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku ditempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2017, hal 193) pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Selain itu menurut disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi Sinambela (2018, hal 334).

Menurut Siswadi (2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan memperbaiki batin, watak, pengetahuan, sikap, kesadaran, membentuk pengetahuan, dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan, dan menaati norma-norma, memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

### **b. Bentuk Disiplin Kerja**

Fahmi (2018, hal. 75) menyatakan bentuk sanksi disiplin yang diterima oleh seorang karyawan yaitu teguran lisan dan teguran tertulis. Sementara itu Zainal, *dkk* (2014, hal. 599) menyatakan terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu: disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, perspektif utilitarian. Dengan demikian bentuk disiplin kerja bertujuan untuk menegakkan aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi karyawan. Menurut Mangkunegara (2017, hal 129) bentuk disiplin kerja yaitu, disiplin preventif, dan disiplin korektif.

### **c. Faktor yang mempengaruhi Disiplin**

Menurut Sutrisno dalam Saripuddin (2009 hal 89) bahwa hal mempengaruhi disiplin karyawan yaitu, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan perusahaan yang akan mengarahkan para karyawan, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Sedangkan Menurut Hartatik (2018, hal 197) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepribadian, dan faktor lingkungan.

Menurut Salim (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah kepemimpinan, dan motivasi.

### **d. Indikator Disiplin**

Menurut Afandi, (2016, hal 10) disiplin kerja diukur melalui indikator adalah dimensi ketetapan waktu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, dimensi tanggung jawab: mematuhi

semua peraturan, target pekerjaan, membuat laporan kerja. Sedangkan menurut Hasibuhuan (2016, hal 194) indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Menurut Adapun menurut Sidanti (2015) menyatakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah/ intruksi, menggunakan dan memelihara bahan-bahan alat-alat perlengkapan kantor, berpakaian yang baik, bekerja dengan mengikuti peraturan.

#### **a) Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang mencerminkan keterikatan objek yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah dalam penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi data kualitatif.

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan**

Menurut Umar (1998:201) menegaskan salah satu cara manajemen meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sangatlah erat, mengingat tingkat kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa banyak, seberapa layak, dan seberapa besar kompensasi diberikan kepada karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi pihak manajemen untuk mengukur mekanisme pemberian kompensasi yang mampu mewujudkan rasa keadilan dan kepuasan bagi karyawan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudana dan Supratha (2015) serta Putra dan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

adapun juga yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh penelitian Jufrizein (2015).



**Gambar.II.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan**

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap suatu peraturan. Dengan adanya disiplin dapat mencegah seseorang melakukan penyimpangan maupun pelanggaran. Jika seorang karyawan tidak disiplin dapat menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan baik.

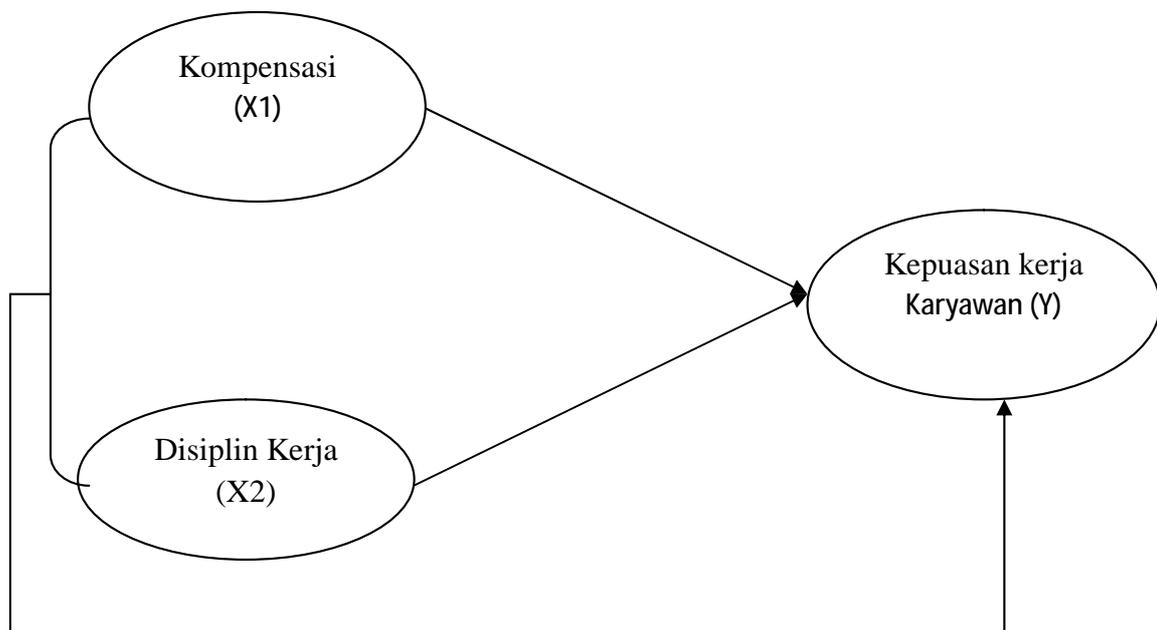
Menurut Liyas dan Primadi (2009, hal 46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Selain disiplin kerja pemberian motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. adapun juga yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh penelitian Siswadi (2016).



**Gambar. II.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan**

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemberian bonus prestasi kerja, komisi yang adil, dan asuransi yang layak, dan memperhatikan tingkat ketelitian, tingkat kehadiran, dan tingkat ketepatan waktu karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan masalah tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saripuddin (2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.



**Gambar.II.3 Kerangka Konseptual**

**b) Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan latar belakang, perumusan masalah, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan.

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan.

H<sub>3</sub> : Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini data yang telah didapat berupa angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

Analisis penelitian Asosiatif yaitu kebalikan dari analisis deskriptif, bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 86).

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variable dari suatu faktor. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. suatu efektifitas atau respon emosional terhadap pekerjaan, sesuatu yang

bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

**Tabel.III.1 Kepuasan kerja**

No.	Indikator
1.	Kerja
2.	Pengawasan
3.	Upah
4.	Promosi
5.	Co-worker

Menurut Mangkunegara (2017, hal 126)

## 2. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh imbalan balas jasa yang di terima oleh karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Dengan adanya kompensasi, maka akan memacu semangat pada karyawan dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan dan akan mencapai, sehingga karyawan bisa bekerja secara maksimal.

**Tabel.III.2 Kompensasi**

No.	Indikator
1.	Tingkat bayaran bisa di berikan tinggi.
2.	Struktur pembayaran.
5.	Penentuan pembayaran individu.
4.	Metode pembayaran.
5.	Kontrol pembayaran.

Menurut Mangkunegara (2008, P 86)

### 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan memperbaiki batin, watak, pengetahuan, sikap, kesadaran, membentuk pengetahuan, dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan, dan menaati norma-norma, memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan seharusnya mengetahui kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlak. Bukan hanya karyawan perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun karyawan rendah.

**Tabel.III.3 Disiplin kerja**

No.	Indikator
1.	Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
2.	Kepatuhan pelayanan pemerintah/intruksi.
3.	Menggunakan dan memelihara bahan-bahan, alat perlengkapan kantor.
4.	Berpakaian yang baik.
5.	Bekerja dengan mengikuti peraturan.

Menurut Sidanti (2015)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Saya melakukan penelitian pada perusahaan PT.Samudera Lautan Luas Daerah Kota Medan yang beralamat di JL.letda Sujono IV No.22 Bandar Selamat,medan.

#### 2. waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan April 2019 sampai bulan Juli 2019. Untuk perincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel III.4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu															
		Juli				Agustus				September				Oktober			
		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.	Pengumpulan Data							■	■	■	■						
6.	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■		
7.	Sidang Meja Hijau															■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017 hal,115) adalah wilayah yang terdiri atas: objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya, atau Populasi penelitian berisi tentang apa atau siapa target populasi penelitian dan berapa jumlah elemen populasi. Berdasarkan pernyataan

diatas maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT.Samudera Lautan Luas Medan, berjumlah 36 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017, hal 215) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, . Dalam peelitian ini pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling. Non-probability sampling memiliki 4 jenis yaitu sampling incidental, sampling purposive,sampling jenuh dan snowball sampling. Maka peneliti memakai sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 36 responden. Hal ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

##### **1. Angket**

Angket (questionnaire) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut (Sangadji dan Sopiah 2010, hal. 151) angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

##### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan Melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan pertanyaan yang dibutuhkan.dalam hal ini adalah pimpinan/staf PT.Samudera Lautan Luas Medan.

### 3. Studi Dokumentasi

Menurut Juliandi, dkk., (2015, hal. 70) studi dokumentasi merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

**Tabel.III.5 Instrumen Skala Likert**

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber: (Sugiyono, 2017, hal. 93-94)**

### F. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono 2017, hal. 245) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan.

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode analisis data yang dilakukan dengan mengumpulkan data, menyusun, merumuskan dan menafsirkan serta menganalisis data yang telah diperolehnya sehingga memberikan gambaran mengenai pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia.

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS 23 windows. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y_1$  = kepuasan kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Variabel  $X_1$  (Kompensasi)

$b_2$  = Koefisien Regresi Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja)

$X_1$  = Variabel Kompensasi

$X_2$  = Variabel Disiplin Kerja

$e$  = Persentase Kesalahan (0,5)

Di dalam metode regresi linier berganda ada beberapa tahapan yaitu:

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas Menurut (Juliandi, 2015 hal. 160). pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak jika ada data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan f mengasumsi bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Dilakukan Menurut (Juliandi, 2015, hal:161). Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan memilih nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Faktor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

### **c. Uji Heteroskedasitas**

Uji Menurut (Juliandi, 2015 hal:161) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residu dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda tersebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT.Samudera Lautan Luas Medan.

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variable bebas dengan variable terikat digunakan Uji dengan rumus:

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

Sugiyono (2017, hal. 184)

Dimana:

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari  $F_{hitung}$  dan membandingkan dengan  $F_{tabel}$  apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Sugiyono (2017, hal 192)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variable bebas dengan variable terikat secara serentak digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2017, hal. 192)

Dimana:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

Adapun kriteria dalam penerimaan dan penolakan uji F (uji simultan) dilakukan dengan:

- § Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probalitas yang dihitung < probalitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig.<000).
- § Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probalitas yang dihitung > probalitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig.>000). Juliandi, (2015 hal 159).

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji koefisien determinasi (uji  $R^2$ ) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat sejauh mana keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang akan terbentuk. rumus determinasi sebagai berikut :

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

**Sumber: Sugiyono (2015, hal 159)**

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PT. Samudera Lautan Luas Medan beroperasi di enam lokasi dengan Belawan sebagai Kantor Pusat. Kantor lainnya terletak di Jakarta, Surabaya, Semarang, Padang, Palembang, Lampung. Didirikan pada Januari 2005, 100% Pemilik Indonesia. PT. Samudera Lautan Luas Medan telah mendirikan Enam kantor yang mencakup Indonesia Barat & Timur dan mempekerjakan lebih dari 70 personel. Sebagai salah satu perusahaan logistik pemegang saham, yang menyediakan berbagai layanan lengkap dalam pengiriman, pengangkutan barang, pergudangan, distribusi, dan pialang pabean.

#### **B. Hasil Penelitian**

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan peneliti telah menyebar angket sebanyak 36 lembar, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Samudra Lautan Luas Medan Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan skala likert, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja, penjelasan dari hasil penelitian akan dijabarkan di bawah ini

##### **1. Identitas Responden**

Dibawah ini akan dijelaskan persentase responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia , pendidikan dan lama kerja

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent
Valid laki laki	26	72.2
perempuan	10	27.8
Total	36	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 26 orang (72,2%), dan yang berjenis 10 orang (27,8%).

**Tabel IV.2**  
**Lama Kerja**

	Frequency	Percent
Valid dibawah 5 tahun	25	69.4
5-15 tahun	7	19.4
dias 15 tahun	4	11.1
Total	36	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase lama bekerja responden, dimana responden yang sudah bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 25 orang, lalu yang sudah bekerja diantara 5-15 tahun berjumlah 7 orang , dan yang sudah bekerja, diatas 15 tahun berjumlah 4 orang.

**Tabel IV.3**  
**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	8.3	8.3	8.3
	Diploma	18	50.0	50.0	58.3
	Strata	15	41.7	41.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 3 orang (8,3%), lalu responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 18 orang (50%), lalu responden yang berpendidikan Strata berjumlah 15 orang (41,7%).

## 2. Persentase jawaban responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden untuk masing masing variabel.

**Tabel IV.4**  
**Persentase jawaban responden Varibel Kompensasi**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	0	0	0	0	1	2,8	23	63,9	12	33,3	36	100
<b>P2</b>	0	0	0	0	1	2,8	26	72,2	9	25	36	100
<b>P3</b>	0	0	3	8,3	17	47,2	12	33,3	4	11,1	36	100
<b>P4</b>	0	0	0	0	2	5,6	19	52,8	15	41,7	36	100
<b>P5</b>	0	0	1	2,8	1	2,8	18	50	16	44,4	36	100
<b>P6</b>	0	0	0	0	1	2,8	19	52,8	16	44,4	36	100
<b>P7</b>	0	0	1	2,8	0	0	13	36,1	22	61,1	36	100
<b>P8</b>	0	0	0	0	1	2,8	14	38,9	21	58,3	36	100
<b>P9</b>	1	2,8	0	0	0	0	21	58,3	14	38,9	36	100
<b>P10</b>	0	0	0	0	1	2,8	20	55,6	15	41,7	36	100

Penjelasan dari Tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan "Gaji yang berikan perusahaan saya besar" mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Gaji yang berikan perusahaan sudah cukup besar.
2. Pada butir pernyataan " Saya bisa mendapatkan pembayaran yang lebih besar dari gaji yang dijanjikan" mayoritas responden sebanyak 26 responden (72,2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bisa mendapatkan pembayaran yang lebih besar dari gaji yang dijanjikan
3. Pada butir pernyataan "Struktur pembayaran yang diberikan sesuai dengan jabatan saya" mayoritas responden sebanyak 17 responden (47,2%) menjawab kurang setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Struktur pembayaran yang diberikan sesuai dengan jabatan mereka.
4. Pada butir pernyataan " Saya diberikan upah yang sesuai dengan tingkat pekerjaan saya" mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka diberikan upah yang sesuai dengan tingkat pekerjaanya
5. Pada butir pernyataan " Upah yang diberikan kepada individu berbeda beda" mayoritas responden sebanyak 18 responden (50%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Upah yang diberikan kepada individu berbeda beda.

6. Pada butir pernyataan ” Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan” mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju. artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Upah yang diberikan sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan
7. Pada butir pernyataan ” Upah yang diberikan mudah untuk diambil” mayoritas responden sebanyak 22 responden (61,1%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Upah yang diberikan mudah untuk diambil
8. Pada butir pernyataan ” Upah yang diberikan kepada karyawan menggunakan chanel yang mudah di akses ” mayoritas responden sebanyak 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Upah yang diberikan kepada karyawan menggunakan chanel yang mudah di akses
9. Pada butir pernyataan ” Atasan mengawasi pemberian upah ” mayoritas responden sebanyak 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan mengawasi pemberian upah
10. Pada pernyataan “Pengawasan pemberian upah agar tidak terjadi kecurangan dalam pemberian upah” s mayoritas responden sebanyak 20 orang (55,6%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pengawasan pemberian upah agar tidak terjadi kecurangan dalam pemberian upah

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden dimana mayoritas responden menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini semua angket

penelitian sudah sesuai dengan kondisi dengan kompensasi di PT Samudra Lautan Luas Medan

**Tabel IV.5**  
**Persentase jawaban responden Variabel Disiplin**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	0	0	0	0	0	0	27	75,0%	9	25,0%	36	100
<b>P2</b>	0	0	0	0	0	0	27	75,0%	9	25,0%	36	100
<b>P3</b>	0	0	0	0	0	0	26	72,2%	10	27,8%	36	100
<b>P4</b>	0	0	0	0	0	0	27	75,0%	9	25,0%	36	100
<b>P5</b>	0	0	0	0	0	0	25	69,4%	11	30,6%	36	100
<b>P6</b>	0	0	0	0	1	2,8%	24	66,7%	11	30,6%	36	100
<b>P7</b>	0	0	0	0	1	2,8%	23	63,9%	12	33,3%	36	100
<b>P8</b>	0	0	0	0	1	2,8%	22	61,1%	13	36,1%	36	100
<b>P9</b>	0	0	0	0	1	2,8%	23	63,9%	12	33,3%	36	100
<b>P10</b>	0	0	0	0	0	0	23	63,9%	12	33,3%	36	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan ” Setiap pekerja berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa oleh atasan “ mayoritas responden sebanyak 27 responden (75,0%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Setiap pekerja berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa oleh atasan
2. Pada butir pernyataan ” Adanya kerja sama dalam menerapkan disiplin antara pimpinan dan pekerja” mayoritas responden sebanyak 27 responden (75,0%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden

setuju bahwa Adanya kerja sama dalam menerapkan disiplin antara pimpinan dan pekerja.

3. Pada butir pernyataan ” Setiap pekerja harus berusaha tidak berperilaku negatif/melanggar aturan standart yang telah dibuat” mayoritas responden sebanyak 26 responden (72,2%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini respoden setuju bahwa Setiap pekerja harus berusaha tidak berperilaku negatif/melanggar aturan standart yang telah dibuat.
4. Pada butir pernyataan ” Pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya” mayoritas responden sebanyak 27 responden (75,0%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini respoden setuju bahwa Pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
5. Pada butir pernyataan ” Jika pekerja melakukan pelanggaran disiplin, harus diberi nasihat agar tidak terjadi pelanggaran lagi” mayoritas responden sebanyak 25 responden (69,4%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini respoden setuju bahwa Jika pekerja melakukan pelanggaran disiplin, harus diberi nasihat agar tidak terjadi pelanggaran lagi
6. Pada butir pernyataan ” Pekerja yang melakukan pelanggaran, sebaiknya tidak mengulanginya lagi dan menyadari kesalahannya” mayoritas responden sebanyak 24 responden (66,7%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini respoden setuju bahwa Pekerja yang melakukan pelanggaran, sebaiknya tidak mengulanginya lagi dan menyadari kesalahannya

7. Pada butir pernyataan ” Saling membantu dalam memperbaiki masalah yang terjadi antara pekerja dengan atasan”, mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka Saling membantu dalam memperbaiki masalah yang terjadi antara pekerja dengan atasan
8. Pada butir pernyataan ” Atasan melakukan bimbingan kerja kepada para pekerja “mayoritas responden sebanyak 22 responden (61,1%) , artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Atasan melakukan bimbingan kerja kepada para pekerja
9. Pada butir pernyataan ” Atasan memberikan berupa catatan yang berisi tentang aturan disiplin kepada para pekerja “ mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini setuju bahwa Atasan memberikan berupa catatan yang berisi tentang aturan disiplin kepada para pekerja.
10. Pada butir pernyataan ” Atasan membantu dan mensupport para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan “mayoritas responden sebanyak 23 responden (63,9%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini setuju bahwa Atasan membantu dan mensupport para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden dimana mayoritas responden menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini semua angket penelitian suda sesuai dengan kondisi kompensasi di PT Samudra Lautan Luas Medan

**Tabel IV.6**  
**Persentase jawaban responden Kepuasan Kerja**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>P1</b>	0	0	0	0	3	8,3	19	52,8	14	38,9	36	100
<b>P2</b>	0	0	0	0	2	5,6	18	50	16	44,4	36	100
<b>P3</b>	0	0	0	0	2	5,6	22	61,1	12	33,3	36	100
<b>P4</b>	0	0	0	0	7	19,4	14	38,9	15	41,7	36	100
<b>P5</b>	0	0	0	0	3	8,3	16	44,4	17	47,2	36	100
<b>P6</b>	0	0	0	0	0	0	15	41,7	21	58,3	36	100
<b>P7</b>	0	0	0	0	1	2,8	16	44,4	19	52,8	36	100
<b>P8</b>	0	0	0	0	1	2,8	16	44,4	19	52,8	36	100
<b>P9</b>	0	0	0	0	1	2,8	17	47,2	18	50	36	100
<b>P10</b>	0	0	0	0	0	0	17	47,2	19	52,8	36	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan beban pekerjaan yang dijalani saat ini” mayoritas responden sebanyak , 19 responden (52,8%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan beban pekerjaan yang dijalani saat
2. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan” mayoritas responden sebanyak 18 responden (50%) menjawab setuju,. artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan

3. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas atas diberi kebebasan oleh atasan mengerjakan pekerjaan yang anda lakukan “ mayoritas responden sebanyak 22 responden (61,1% )menjawab kurang setuju, artinya dalam penelitian ini responden kurang setuju bahwa merasa puas atas diberi kebebasan oleh atasan mengerjakan pekerjaan yang di lakukan .
4. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya “ mayoritas responden sebanyak 15 responden (41,7%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Bapak/Ibu setuju dan merasa puas bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
5. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas suasana kekeluargaan didalam perusahaan” mayoritas responden sebanyak 17 responden (47,2%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Bapak/Ibu setuju dan merasa puas suasana kekeluargaan didalam perusahaan
6. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan motivasi karyawan untuk lebih berkembang” mayoritas responden sebanyak, 21 responden (58,3%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan adanya promosi

jabatan yang dilakukan oleh perusahaan motivasi karyawan untuk lebih berkembang

7. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan sesuai kemampuan yang dimiliki” mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan sesuai kemampuan yang dimiliki
8. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan”, mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab sangat setuju artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan
9. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan peraturan dan tata tertib didalam perusahaan” , mayoritas responden sebanyak 18 responden (50%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa, Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan peraturan dan tata tertib didalam perusahaan
10. Pada butir pernyataan ” Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan tingkat kemampuan atasan dalam mengambil keputusan “, mayoritas responden sebanyak 19 responden (52,8%) menjawab setuju, artinya dalam

penelitian ini responden setuju bahwa, Bapak/Ibu setuju dan merasa puas dengan tingkat kemampuan atasan dalam mengambil keputusan.

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden dimana mayoritas responden menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini semua angket penelitian suda sesuai dengan kondisi disiplin kerja di PT Samudra Lautan Luas Medan

### 3. Uji Instrument Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden awal. dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan jumlah responden senilai 36 orang dan sig 0,05 diperoleh r tabel senilai 0,320 jika r hitung > r tabel maka instrument dinyatakan valid, demikian juga sebaliknya jika r hitung < r tabel maka instrument dinyatakan tidak valid Berdasarkan uji validitas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Uji Validitas X1**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R table</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,791	0,320	Valid
P2	0,881	0,320	Valid
P3	0,713	0,320	Valid
P4	0,761	0,320	Valid
P5	0,727	0,320	Valid
P6	0,836	0,320	Valid
P7	0,823	0,320	Valid
P8	0,739	0,320	Valid
P9	0,685	0,320	Valid
P10	0,573	0,320	Valid

**Tabel IV.8**  
**Uji Validitas X2**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R table</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,725	0,320	Valid
P2	0,782	0,320	Valid
P3	0,683	0,320	Valid
P4	0,809	0,320	Valid
P5	0,746	0,320	Valid
P6	0,765	0,320	Valid
P7	0,805	0,320	Valid
P8	0,666	0,320	Valid
P9	0,776	0,320	Valid
P10	0,662	0,320	Valid

**Tabel IV.9**  
**Uji Validitas Y**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R table</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,632	0,320	Valid
P2	0,755	0,320	Valid
P3	0,669	0,320	Valid
P4	0,784	0,320	Valid
P5	0,764	0,320	Valid
P6	0,762	0,320	Valid
P7	0,679	0,320	Valid
P8	0,762	0,320	Valid
P9	0,735	0,320	Valid
P10	0,726	0,320	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dengan nilai korelasi positif dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja karyawan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ . Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan *software* SPSS 24.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.10**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Sumber hasil penelitian 2019

**Tabel IV.11**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

**Tabel IV.12**

**Reliability Statistics**

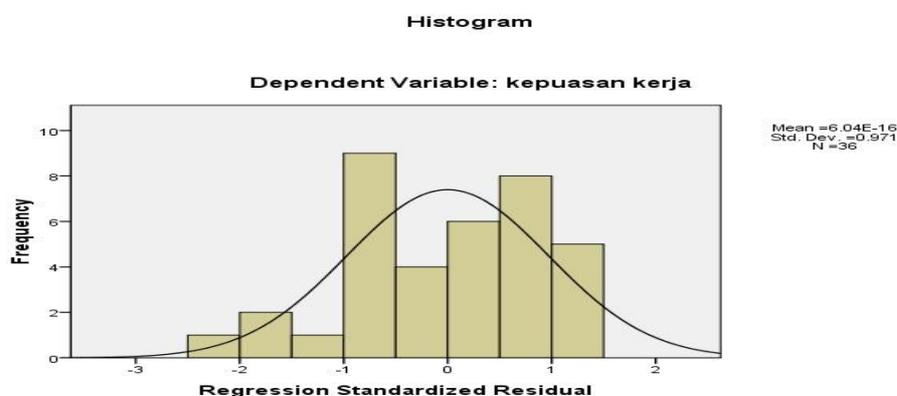
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel diat Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

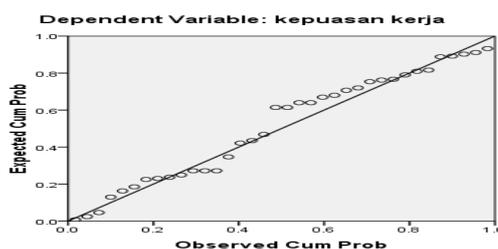
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik Histogram dan *Probability Plot*, serta analisis statistik menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)* untuk pengujian residual model regresi.



**Gambar IV.1 Histogram**

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pertimbangan uji multikononieritas yaitu jika nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel IV.13**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

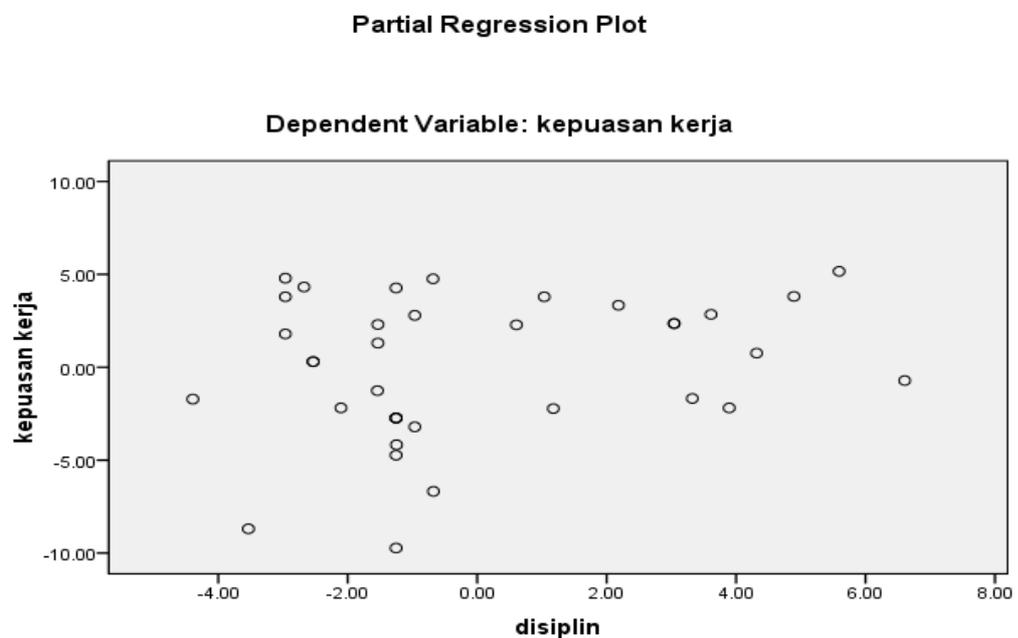
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.957	1.044
Disiplin Kerja	.957	1.044

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai VIF kompensasi dan disiplin kerja adalah sebesar 1,085, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas.

### c. Uji Heterodekasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser*



**Gambar 4.3** *scatterplot*

Berdasarkan pada gambar grafik diatas, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas.

## 5. Uji Hipotesis.

### a. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ) dilakukan menggunakan model analisis regresi berganda, Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel IV.14**  
**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.608	9.241		1.148	.259
Kompensasi	.793	.167	.615	4.741	.000
Disiplin Kerja	.320	.179	.232	2.789	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari Tabel 4.11 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai  $b_1$  kompensasi sebesar 0, 793, nilai  $b_2$  disiplin Kerja 0, 320, dan nilai konstanta (a) adalah 10.608 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.608 + 0,793 X_1 + 0,320 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $a$ ) = 10.608, nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu kepuasan Kerja dan disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kepuasan kerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 10.608 %
2. Koefisien regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,793, menunjukkan besaran pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai jika variabel kompensasi secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 7,93%
3. Koefisien regresi  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,320, menunjukkan besaran pengaruh Variabel disiplin Kerja ( $X_2$ ) artinya jika variabel disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kepuasan kerja pegawai akan meningkat 3,20%.

#### **b. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas yang dimaksudkan dalam model berupa kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara individual mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ )

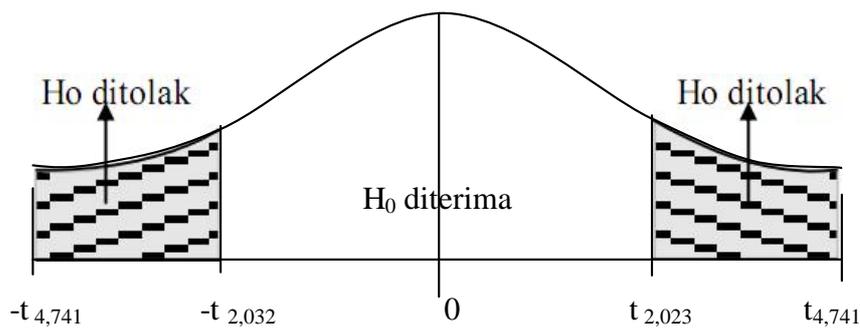
**Tabel IV.16**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.608	9.241		1.148	.259
Kompensasi	.793	.167	.615	4.741	.000
Disiplin Kerja	.320	.179	.232	2.789	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

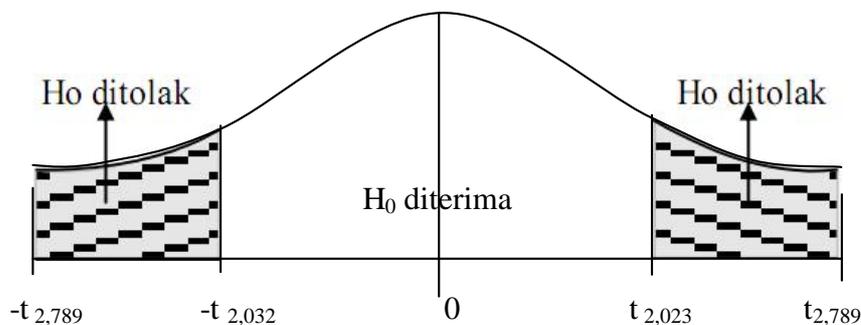
Dari tabel diatas terlihat nilai uji t dan n ilai signifikan untuk ke 2 variabel kriteria pengujiannya adalah jika t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H<sub>0</sub> diterima artinya kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan pengujian df= n- 2 (36-2=34) diperoleh t tabel senilai (2,032)

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai t hitung > t tabel (4.741 > 2,032) dan nilai sig 0,000 < 0,05 artinya dalam penelitian ini H<sub>0</sub> ditolak terdapat berpengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Samudra Lautan Luas Medan, dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja di PT Samudra Lautan Luas Medan.



**gambar IV.5 Kriteria pengujian parsial X1**

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Samudra Lautan Luas dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,789 > 2,032$ ) dan nilai  $\text{sig } 0,008 < 0,05$  artinya dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT Samudra Lautan Luas Medan, dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja di PT Samudra Lautan Luas Medan.



**gambar IV.6 Kriteria pengujian parsial X2**

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara

simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

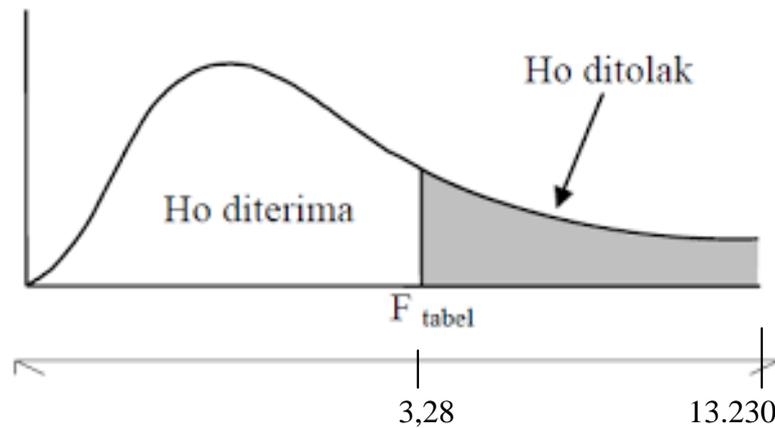
**Tabel IV.15**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.125	2	137.062	13.230	.000 <sup>a</sup>
	Residual	341.875	33	10.360		
	Total	616.000	35			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai F bernilai positif sebesar 13.230 dan bernilai signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. kriteria pengujiannya adalah jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak didapat pengaruh yang simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang dan sig 0,05 atau 5 % dengan df  $n-2$  ( $36-2=34$ ) diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 3,28 , dalam penelitian ini  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $13.230 > 3,28$  ) dan  $sig$   $0,000 < 0,05$  Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel bebas berupa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan



**Gambar IV.4 Kriteria Uji F**

**d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel-variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen.

**Tabel IV.17  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.411	3.21867

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 24)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,445. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu  $D = R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh  $D = 44,5\%$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 44,5% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan

disiplin kerja. Sisanya sebesar 55,5% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai Beta sebesar 0,793 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*Sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Samudra Lautan Luas Medan.

Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013) menyebutkan bahwa kompensasi akan memberikan manfaat Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, Meningkatkan gairah dan semangat kerja, Mengurangi tingkat absensi dan Mengurangi turnover, hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Hadijah (2016) dengan judul peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi dan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu penelitian Zahra dan Hidayat (2017) dengan judul Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Bank Kota Batam” menyimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap

kepuasan kerja karyawan dan hasil dari penelitian dari Garry (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan dengan kepuasan kerja

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja**

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai Beta sebesar 0,320 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*Sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar  $0,008 \leq 0,05$ , maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Samudra Lautan Luas Medan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Jufrizen, 2018)

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) dengan judul “pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lalu penelitian ini juga menerima hasil penelitian Sanjaya (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan

kerja, yang sejalan dengan hasil penelitian Putra (2017) yang menyatakan ada pengaruh antara disiplin dengan kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif yang diperoleh dari nilai F sebesar 13.230 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*Sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Samudra Lautan Luas Medan. kompensasi dan disiplin memiliki manfaat bagi kepuasan kerja.

Menurut Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013) menyebutkan bahwa kompensasi akan memberikan manfaat Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja ,Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan , Meningkatkan gairah dan semangat kerja, Mengurangi tingkat absensi dan Mengurangi turnover. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-normasosial yang berlaku.Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan ( Jufrizen, 2018)

Jadi penelitian diatas sesuai dengan hasil penelitian Woy (2013) yang melakukan penelitian Kompensasi, Disiplin dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado menemukan kompensasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan, lalu hasil penelitan darei Hasil penelitian dilakukan oleh hasil penelitian Zahra dan Hidayat (2017) “Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Bank Kota Batam menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Perusahaan di PT Samudera Lautan Luas Medan perlu di perhatikan lagi atas pemberian kompesasi yang cukup baik kedepannya dan harus perlu di perhatikan oleh perusahaan mereka harus bisa memberikan kompensasi non financial ke karyawan seperti pemberian penghargaan dan rekreasi keluarga.
2. Sebaiknya pemimpin perusahaan harus lebih meningkatkan lagi Disiplin yang ada di PT Samudera Lautan Luas sehingga berjalan cukup baik,

dengan adanya menerapkan peraturan yang flexible membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

3. Sebaiknya Perusahaan di PT Samudera Lautan Luas Medan lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja dan dalam pemberian kompensasi karena memiliki pengaruh lebih dominan dengan pemberian kompesasi yang sesuai akan membuat karyawan lebih puas dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul, A. and Tamini, I. (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan, *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59–68.
- Bismala, L., Arianty, N. and Farida, T. (2017) *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Pertama. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Emron, E. Anwar. Yohny. Komariyah. & Imas. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan and SP, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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), 37–48.
- Khair, H. (2017) *Manajemen Kompensasi*. Pertama. Medan: Madenatera.
- Liyas, J. N. and Primadi, R. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17–27.
- Mahendrawan, I. G. and Indrawati, A. D. (2015) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewa Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ketiga. Bandung: Rosdakarya.
- Mustafa, D. R. (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Disilin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, *Jurnal Barista*, 2(2), 264–283.
- Naimah, R. J., Firdaus, M. R. and Rifani, A. (2013) Analisis Penerapan Relationship Maintenance Strategy Melalui Penggunaan Media Sosial (Studi Pada Twitter Perbankan di Indonesia), *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2), 152–296.
- Sadzwina, R. and Gilang, A. (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta), *e-Proceeding of Management*, 2(1), 671–686.

- Salim, N. A. (2016) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Muara Jawa, *Jurnal Pendas Mahakam*, 1(1), 69–79.
- Sari, O. R. and Susilo, H. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PTPN X Unit Usaha Pabrik Gula, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28–36.
- Saripuddin, J. and Handayani, R. (2015) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 418–431.
- Sinollah (2011) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, *Jurnal OTONOMI*, 11(1), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124–138.
- Sopiah (2010) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, D. (2010) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2017) *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S. and Setia, B. I. (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24–33.
- Suriani, L., Adolfini and Lumintang, G. (2018) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado, *Jurnal EMBA*, 6(4), 2188 – 2197.
- Tarigan, H. A. K. and Rustono, A. (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung), *e-Proceeding of Management*, 4(2), 1460–1466.
- Usman, H. (2011) *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. IDENTITAS

Nama : Helmi Yahya Siregar  
Tempat/Tgl Lahir : Pandan/10 Oktober 1997  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara  
Nama Ayah : Alm. Syahrudin Siregar  
Nama Ibu : Nursaimah Simamora  
Alamat : Jl. Karya Celincing Gg. Sukaria

### II. PENDIDIKAN

1. SD Aksara Indah Pandan tahun 2004 – 2010
2. SMP Swasta Al-Muslimin Pandan 2010 – 2012
3. SMA Negeri 1 Sibolga 2012 – 2015
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen UMSU tahun 2015 – sekarang.

Medan, Oktober 2019  
Penulis

Helmi Yahya Siregar  
1505160655



MADYATI LINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini 29 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen

Sehubungan dengan :  
 Nama  
 N.P.M.  
 Tempat / Tgl. Lahir  
 Alamat Rumah  
 Judul Proposal

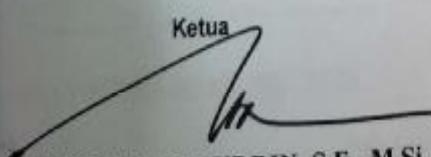
: HELMI YAHYA SIREGAR  
 : 1505160655  
 : Pandan, 10 Oktober 1997  
 : Karya Gg. Sukasia  
 : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
 KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.SAMUDERA LAUTAN  
 LUAS

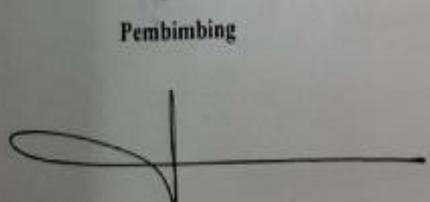
(Disetujui / tidak disetujui \*)

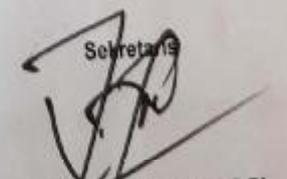
No	Komentar
Bab I	OK.....
Bab II	Pewesalahan disiplin terjadi jabatan
Bab III	OK.....
Lainnya	Teknik pengumpulan data di bawahi urutannya
Kesimpulan	jumlah karyawan harus di kuat sebagai apa pekerjaannya di perusahaan
	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

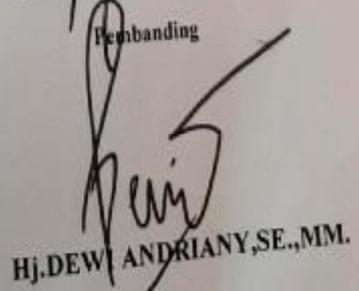
Medan, 29 Agustus 2019

TIM SEMINAR

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

Pembimbing  
  
 WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Sekretaris  
  
 Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding  
  
 Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : HELMI YAHYA SIREGAR  
N.P.M : 1505160655  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
09. 2019 07.	PROPOSAL DITERIMA.	/	
	- BAB I. FOKUSKAN DENGAN JUDUL ISI DARI MASALAH YG DIANGKAT DI SESUAIKAN DENGAN VARIABEL YG DITELITI.	/	
17. 2019 07.	- FORMAT MENDELEY UNTUK BAB II DAN DAFTAR PUSTAKA.	/	
	- PARADIGMA PENELITIAN DIJELASKAN HUBUNGAN MASING-MASING VARIABEL.	/	
23. 2019. 07	- <del>NO</del> JADUAL PENELITIAN DIRUBAH	/	
	- INDIKATOR PENELITIAN	/	
15. 2019. 08	ACC UNTUK IKUT SEMINAR	/	

Medan, Agustus 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSE, SE, M.Si

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6823301, Fax. (061) 6825474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

: 1307/IL3-AU/UMSU-05/ F / 2019

Medan, 27 Jumadil Akhir 1440 H  
04 Maret 2019 M

: IZIN RISET PENDAHULUAN

Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi  
PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS  
Jl. Garuda Sujono IV No.22  
Medan

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon  
kebaikan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami  
untuk melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi  
yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

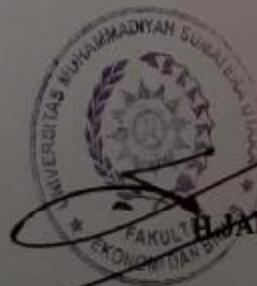
Apapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
yang disebutkan adalah:

Nama : HELMI YAHYA SIREGAR  
No. Pim : 1505160655  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja  
Karyawan Pada PT.Samudera Lautan Luas

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan  
terima kasih.

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

tembusan :

# PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS

ALAMAT : JL. Letda Sujono IV No. 22 Bandar Selamat, Medan - Indonesia  
Phone : +6261 7321604 Fax : +6261 7346811  
E-mail : [info@samudralautanluas.co.id](mailto:info@samudralautanluas.co.id)

Medan, 16 Maret 2019

Nomor : 025/ADM-SLL/II/2019  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di - Tempat

Dengan Hormat,

Membalas Surat Izin Riset Pendahuluan nomor : 1207/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis tanggal 04 Maret 2019 perihal diatas

Bagi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Helmi Yahya Siregar**  
NPM : 1505160655  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII ( delapan )  
Judul : **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Samudera Lautan Luas**

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut diterima melaksanakan tugas tersebut di perusahaan PT. Samudera Lautan Luas - Medan.

De



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 5906 /IL3-AU/UMSU-05/F/2019  
Lamp. :-  
Medan, 28 Muharram 1441 H  
28 September 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
PT.SAMUDERA LAUTAN LUAS  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : HELMI YAHYA SIREGAR  
N P M : 1505160655  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Samudera Lautan Luas

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



HEJANURI, SE., MM., M.Si.

# PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS

ALAMAT : Jln. Letda Sujono IV, No. 22 Bandar Selamat, Medan - Indonesia  
TEL : (62-61) 7321 604 / 7361 631 FAX : (62-61) 734 6811  
E-mail : info@samuderalautanluas.co.id

Medan, 01 Oktober 2019

Nomor : 0149/ADM-SLL/X/2019  
Lampiran : -  
Hal : Menyelesaikan Riset

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di - Tempat

Dengan Hormat,

Membalas Surat permohonan menyelesaikan riset nomor : 5906/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis tanggal 28 September 2019 perihal diatas

Bagi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Helmi Yahya Siregar**  
NPM : 1505160655  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII ( delapan )  
Judul : **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Samudera Lautan Luas**

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut diizinkan menyelesaikan riset di perusahaan PT. Samudera Lautan Luas – Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT. Samudera Lautan Luas



Meikarlina Rambe  
HRD

CC - File



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 267 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2019**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
setujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Proposal / Skripsi : **04 Maret 2019**

Anggapan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **HELMY YAHYA SIREGAR**  
P. M : **1505160655**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan  
kerja Karyawan Pada PT.Samudera Lautan Luas**

Dosen Pembimbing : **WILLY YUSNANDAR,SE.,M.Si.**

Anggapan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Maret 2020**
4. Revisi Judul.....

*Assalamu 'alaikum*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mochtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-6634867, Kode Pos 20138

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

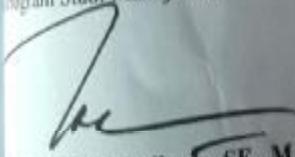
Nomor Agenda: 337/JDL/SKR/MAN/FER/UMSU/30/8/2019

Mahasiswa : Helmi Yahya Suregar  
NIM : 1505160655  
Program Studi : Manajemen  
Jurusan : SDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 30/8/2019  
Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR S.E., M.Si

Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA  
LAUTAN LUAS MEDAN

Medan, 05-08-2019

Dosen Pembimbing  
  
(WILLY YUSNANDAR S.E., M.Si)

Disetujui oleh:  
Program Studi Manajemen  
  
Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si

Program Studi  
Dosen Pembimbing  
Ditandatangani oleh Dosen pembimbing, scan/foto dan unggahlah ke-2 di pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

## PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 337/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/8/2019

Medan, 30/8/2019

Program Studi Manajemen  
Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Helmi Yahya Siregar  
No. P.I. : 1505160655  
Jurusan : Manajemen  
Kelas : SDM

Sehubungan dengan proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kurang nya bonus yang di terima karyawan terhadap kinerja yang di beri karyawan.  
Sering terlambat datang ke perusahaan, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.  
Fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai.

Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
2. Pebgaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lokasi Penelitian : Pt.Samudera Lautan Luas Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon



(Helmi Yahya Siregar)

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

kepada Yth.  
Ketua Jurusan .....  
Fakultas Ekonomi UMSU  
Di  
Medan.

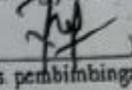
Medan, ..... II  
M



Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HELMI YAHYA SIREGAR  
NPM : 1505160655  
Konsentrasi : MSRM  
Kelas / Sem : 71 MANAJEMEN MAHAM

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Willy Yurnandar disetujui prodi : 

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan  
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

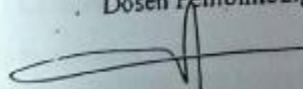
1. Kurang mematuhi Peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
2. karyawan merasakan kurangnya terhadap bonus yang diberi perusahaan
3. kepuasan karyawan belum tercapai dikarenakan fasilitas kesehatan

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. SAMUDERA LAUTAN LUAS

Medan, 01 - MARET 2019 :

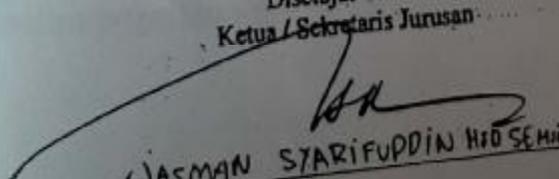
Dosen Pembimbing

  
WILLY YURNANDAR SE-M-SI<sup>D</sup>

Peneliti/Mahasiswa

  
HELMI YAHYA SIREGAR

Disetujui Oleh :  
Ketua / Sekretaris Jurusan .....

  
JASMAN STARIFUDDIN HIR SEMA

Diagendakan pada tanggal : 01 MARET 2019  
Nomor Agenda : 115

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan

# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....



Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sumatera Utara

Wassalam  
Wa  
Wd

bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HELMI YAHYA SIREGAR

NIM : 1505160655

Lahir : 51806A 10 OKTOBER 1997

Studi : Manajemen

Tempat : JL KARYA WISATA KOMLE  
R KISPAY KELAPAS NO3

Alamat : PT. SAMUDERA LAUTAN LU  
AS

Telepon : JL LETDA SUJONO IV NO  
72

Apada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi di perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

lampirkan syarat-syarat lain :

rilai sementara

SPP tahap berjalan.

Permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Dua Jurusan / Sekretaris

SYARIPUDDIN HSB S.E. M.Si

Wassalam  
Pemohon

HELMI YAHYA SIREGAR

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : HELMI YAHYA SIREGAR  
NPM : 1505160655  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
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 idenutias 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



*Helmi Yahya Siregar*  
HELMI YAHYA SIREGAR

NB :

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