

# **ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA KARYA UTAMA PURBALINGGA DITINJAU DARI ASPEK KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN**

**Zuhdan Ali Huda**

Program Studi Manajemen Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora  
Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto  
Email : zuhdanhudaya@gmail.com

**Adityo Nugroho**

Program Studi Manajemen Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora  
Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto  
Email : a.nugroho@unupurwokerto.ac.id

**Agung Prasetyo**

Program Studi Manajemen Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora  
Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto  
Email : a.prasetyo@unupurwokerto.ac.id

## **ABSTRACT**

The primary objective of this study is to ascertain the impact of compensation, work motivation, and work discipline on employee job satisfaction within the context of PT Mitra Karya Tri Utama Purbalingga. This research adopts a quantitative approach, employing a simple random sampling technique to collect data via a questionnaire administered to a total of 93 respondents. The data analysis methodology encompasses descriptive statistics, instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination test. Upon scrutinizing the outcomes of the data analysis, it is evident that the compensation variable (X1) exhibits a partial, positive, and statistically significant influence on job satisfaction (Y), as substantiated by the t-statistic (t-count) of 2.795, surpassing the critical t-value (t-table) of 1.990. Conversely, the variables of work motivation (X2) and work discipline (X3) demonstrate no statistically significant positive influence on employee job satisfaction, as evidenced by the t-count values for work motivation (X2) at -1.559 and work discipline (X3) at -0.571, both falling below the critical t-value of 1.990. Consequently, it can be deduced that, collectively, the variables of compensation (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) do not exert a statistically significant positive impact on the job satisfaction (Y) of PT Mitra Karya Tri Utama Purbalingga's employees.

**Keyword:** compensation; work motivation; work discipline; job satisfaction.

### **ABSTRAK**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan di PT Mitra Karya Tri Utama Purbalingga. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 93 responden. Metodologi analisis data meliputi statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Setelah mencermati hasil analisis data, terbukti bahwa variabel kompensasi (X1) menunjukkan pengaruh parsial, positif, dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja (Y), yang dibuktikan dengan nilai t hitung (thitung) sebesar 2,795, melebihi nilai t kritis (ttabel) sebesar 1,990. Sebaliknya, variabel motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai thitung untuk motivasi kerja (X2) sebesar -1,559 dan disiplin kerja (X3) sebesar -0,571, keduanya berada di bawah nilai t-kritis sebesar 1,990. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan pekerja PT Mitra Karya Tri Utama Purbalingga secara perhitungan statistik tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

**Kata kunci :** kompensasi; motivasi kerja; disiplin kerja; kepuasan kerja.

### **PENDAHULUAN**

Revolusi industri 4.0 telah memicu persaingan bisnis yang lebih ketat, mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya mereka guna mencapai tujuan secara efisien. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi aktor utama yang signifikan untuk kesuksesan organisasi. SDM bukan sekadar aset berharga, melainkan juga faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan (Ardana, 2012). Oleh karena itu, manajemen yang efektif dari SDM menjadi krusial dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Mujiati & Sriathi, 2012). Karena itulah, perusahaan harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang praktik pengelolaan SDM yang baik, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, nyaman dan kompensasi diberikan secara tepat.

Tujuan utama organisasi dalam manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah menciptakan kepuasan kerja di kalangan anggota tim (Sinambela, 2018). Kepuasan kerja sendiri adalah perasaan emosional positif yang menyertai cinta terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2013). Ini mencakup perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi individu (Mangkunegara, 2015), yang mencerminkan perasaan positif karyawan dalam pekerjaan. Tingkat kepuasan antar individu berbeda-beda, tetapi karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan akan cenderung memiliki komitmen, motivasi dan partisipasi aktif, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian perusahaan harus fokus pada menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan mereka, dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti kompensasi,

motivasi kerja, dan disiplin kerja. Hal ini akan berkontribusi pada penciptaan hubungan positif antara perusahaan dan karyawan serta peningkatan kinerja keseluruhan.

Kompensasi terdiri dari berbagai bentuk penghargaan yang dibagikan kepada pekerja sebagai balasan dan imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, termasuk imbalan keuangan seperti upah, bonus, gaji dan komisi, serta kompensasi tidak secara langsung seperti cuti dan asuransi yang diberikan (Dessler, 2015). Motivasi, di sisi lain, adalah faktor kunci dalam dorongan individu untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan tingkat motivasi yang besar dapat meningkatkan semangat karyawan, berdampak positif pada kinerja mereka dan kepuasan kerja, serta berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Disiplin kerja, sebaliknya, mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai aturan dan tanpa pelanggaran (Sinambela, 2012). Tingkat disiplin yang tinggi pada karyawan seringkali berhubungan positif dengan prestasi kerja yang optimal, dan penerapan disiplin kerja yang kuat menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, elemen-elemen ini—kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memainkan peran yang berarti dalam manajemen sumber daya manusia dan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT Mitra Karya Tri Utama Purbalingga adalah satu-satunya produsen rokok di wilayah Purbalingga. Mereka telah berupaya keras untuk meningkatkan kepuasan pekerja dengan program pemberian kompensasi dan tunjangan sesuai standar serta secara tepat waktu. Selain itu, perusahaan juga memberikan dorongan yang kuat untuk mendorong karyawan agar lebih puas dengan pekerjaan mereka. Meskipun upaya ini sudah dilakukan, tantangan tetap muncul terutama dalam hal disiplin kehadiran karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menilai tingkat kepuasan karyawan dengan unsur-unsur yang mempengaruhi, seperti kompensasi, motivasi, dan tingkat disiplin kerja karyawan, terutama di bagian produksi perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan akan membantu perusahaan memahami dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan karyawan, serta membantu mereka dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kondisi kerja dan produktivitas karyawan mereka.

Kepuasan kerja merupakan respons emosional individu yang berkaitan dengan pekerjaan, bisa positif atau negatif (Hasibuan, 2013). Ini mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan dan kondisinya (Mangkunegara, 2015), serta penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Wibowo, 2015). Kepuasan kerja mengukur tingkat kenyamanan atau ketidaknyamanan

emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan kerja mengaitkan perasaan, pemikiran dan tindakan individu sebagai manifestasi dari pekerjaan yang dilaksanakan (Handoko, 2015).

Perwujudan kepuasan para pekerja kerja merupakan bentukan dari emosional para pekerja terhadap pekerjaan mereka, yang bervariasi dari positif hingga negatif. Hal ini adalah pengalaman subjektif yang berbeda-beda untuk setiap karyawan. Mengembangkan indikator untuk mengukur kepuasan kerja, mencakup aspek-aspek seperti pekerjaan, upah, promosi, dan pengawasan. Sehingga, manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menunjukkan gambaran dalam memahami serta mengukur kepuasan kerja (Afandi, 2021).

Kompensasi merupakan keputusan individu untuk bekerja dalam suatu organisasi yang merupakan elemen kunci dari manajemen sumber daya manusia. Konsep kompensasi, mencakup semua bentuk balas jasa yang dibagikan kepada pekerja dalam wujud penghargaan atas peran serta dan dedikasi mereka dalam kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2016; Panggabean, 2004). Kompensasi bukan hanya sebatas angka dalam slip gaji, tetapi memainkan peran krusial dalam memengaruhi pilihan individu ketika memilih tempat bekerja (Mathis dan Jackson, 2011). Kompensasi merupakan imbalan atas berbagai jenis pekerjaan yang karyawan lakukan didalam perusahaan, menjadikannya sebagai faktor utama yang memotivasi mereka (Handoko, 2001).

Ketika kita memahami konsep kompensasi dengan lebih mendalam, kita menyadari bahwa hal ini mencakup lebih dari sekadar penghasilan dalam bentuk upah atau gaji. Kompensasi juga mencakup elemen-elemen lain, seperti insentif, komisi, dan bonus yang dapat memberikan pengakuan atas kinerja yang luar biasa (Dessler, 2015). Tidak hanya itu, terdapat juga kompensasi tidak langsung, seperti cuti atau tunjangan asuransi kesehatan yang dibayarkan, yang merupakan bagian integral dari paket kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan terhadap karyawan mereka. Dalam konteks penelitian ini, indikator kompensasi yang digunakan mencakup variabel yang lebih rinci, seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Variabel-variabel ini mencerminkan berbagai aspek kompensasi yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan dan akhirnya memengaruhi produktivitas mereka (Simamora, 2004). Dengan mengadopsi kerangka kerja yang teliti ini, penelitian ini akan menggali lebih dalam tentang pengaruh variabel-variabel kompensasi ini terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Motivasi mengacu pada energi yang mendorong individu untuk bekerja bersama, efektif, dan berupaya maksimal untuk mencapai kepuasan (Handoko, 2010). Motivasi kerja merupakan proses yang dimulai dari psikologis, kekurangan fisik, kebutuhan, yang memicu dorongan menuju suatu tujuan atau insentif (Luthans, 2011). Motivasi sebagai pendorong yang menginspirasi seseorang untuk bekerja bersama, bekerja efektif, dan berupaya dengan maksimal guna mencapai tujuan (Hasibuan, 2008). Motivasi melibatkan sikap dan nilai yang memengaruhi pribadi orang dalam upaya mendapatkan tujuan yang sesuai dengan aspirasi mereka (Rivai, 2013). Motivasi adalah keinginan untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan (Handoko, 2010).

Motivasi sebagai dorongan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pegawai agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan mereka (Mangkunegara, 2016). Motivasi merupakan aspek-aspek yang dilakukan individu untuk melakukan suatu tindakan, baik dengan intensitas tinggi maupun rendah (Hariandja, 2002). Dengan mengintegrasikan berbagai arti tersebut, dapat disimpulkan jika motivasi kerja merupakan keinginan yang mendorong individu untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Tingkat motivasi yang dapat besar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempunyai dampak positif pada keberhasilan perusahaan.

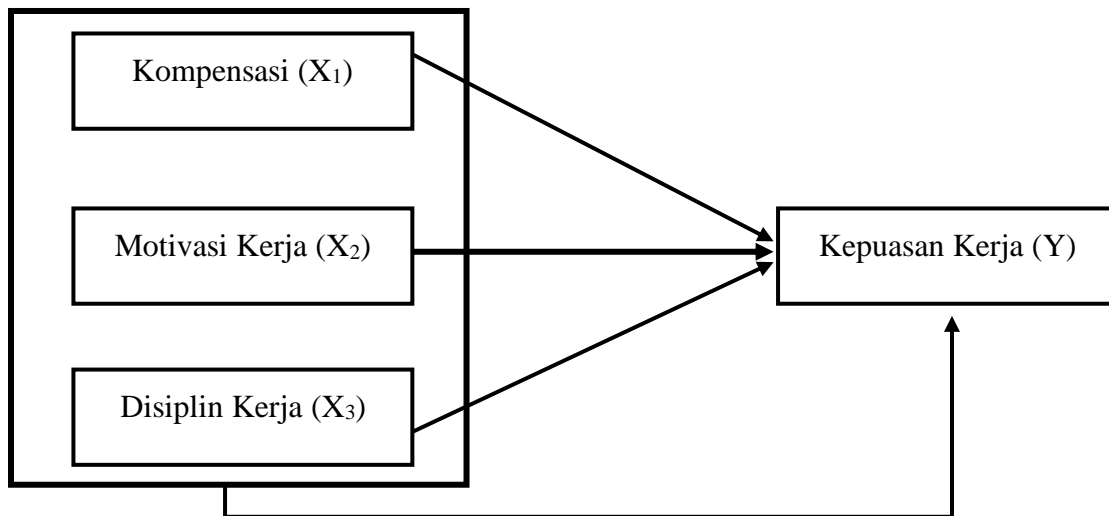
Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah kondisi pekerjaan, balas jasa, prestasi hasil kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan (Afandi, 2021). Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja tidak hanya didorong oleh faktor pribadi individu, tetapi juga oleh pengakuan dari atasan dan lingkungan kerja. Dengan memahami dan mengukur indikator ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan dan, akibatnya, meningkatkan kinerja mereka serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara teratur dan mematuhi aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Sinambela, 2012). Pentingnya disiplin kerja dalam mengelola para pekerja tidak bisa diabaikan, semakin besar tingkat disiplin karyawan, semakin besar pula pencapaian prestasi kerja mereka. Organisasi perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil optimal apabila tanpa disiplin yang baik (Hasibuan, 2011).

Disiplin kerja adalah perangkat yang digunakan oleh manajer untuk merubah perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran terhadap aturan organisasi dan norma social (Rivai, 2005). Ini mencakup tindakan yang sepadan dengan peraturan dan prosedur kerja, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak. Dengan berbagai definisi ini, disiplin kerja mencerminkan kesadaran

karyawan ketika mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, termasuk aturan yang bersifat tidak tertulis. Penerapan disiplin kerja sangat krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja dan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator yang dapat digunakan untuk menguji disiplin kerja karyawan, seperti peraturan kerja, ketaatan pada kewajiban dan kehadiran, ketataan pada tingkat kewaspadaan tinggi, standar kerja dan etika kerja (Rivai, 2005). Ini adalah pedoman yang berguna dalam mengukur sejauh mana karyawan menjaga tingkat disiplin mereka dalam bekerja.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan pekerja
- H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan pekerja
- H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan pekerja
- H<sub>4</sub> : Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan pekerja

## METODE PENELITIAN

### a. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

#### **b. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Karya Tri Utama bagian produksi giling 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin ( $e = 5\%$ ) sehingga diperoleh sampel sebanyak 93 responden.

#### **c. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, digunakan berbagai teknik analisis data yang penting untuk memvalidasi dan mengukur keandalan data. Teknik pertama yang digunakan adalah uji validitas, yang digunakan untuk menilai keabsahan kuesioner penelitian. Uji validitas sangat penting karena mempengaruhi kemampuan dalam mengukur setiap elemen variabel yang diteliti.

Pendekatan yang dipilih untuk menguji validitas adalah uji validitas butir. Ini melibatkan analisis total skor dari pertanyaan dalam kuesioner. Jika hasil analisis memiliki tingkat nilai signifikansi di bawah 0,05 dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi melebihi 0,05, maka soal atau pertanyaan tersebut dianggap tidak valid (Ghozali, 2018). Selain uji validitas butir, nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel akan kami bandingkan untuk mengukur validitas kuesioner. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel, soal atau pertanyaan dikatakan valid. (Ghozali, 2018).

Selain uji validitas, kami melakukan uji reliabilitas sebagai bagian dari teknik analisis data kami. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana data yang kami kumpulkan konsisten dan dapat diandalkan selama periode waktu tertentu. Dalam penelitian ini, kami memilih metode Cornbach Alpha ( $\alpha$ ) sebagai alat untuk mengukur reliabilitas. Suatu variabel dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai apabila nilai Cornbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2018). Hasil dari uji reliabilitas ini memberikan kami keyakinan bahwa data yang kami kumpulkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

Salah satu teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk membantu memahami hubungan antara variabel independen seperti kompensasi, motivasi, dan disiplin dengan variabel dependen, yaitu kepuasan pekerja.

Persamaan regresi linier berganda digunakan dalam analisis untuk menggambarkan hubungan ini.

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan dalam analisis ini untuk mengetahui seberapa baik model yang digunakan dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang berkisar antara nol dan satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan prediksi yang baik untuk variasi variabel dependen, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa variasi variabel dependen tidak dijelaskan dengan baik. (Ghozali, 2018).

## PEMBAHASAN

### 1) Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja menerangkan bahwa seluruh item pertanyaan soal pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2017, sehingga seluruh item dalam soal atau pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	F hitung	Nilai Sig.
Kompensasi	0,662	0,782
Motivasi Kerja	0,848	0,564
Disiplin Kerja	0,589	0,763

### 2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diatas menggambarkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sujarweni, 2019), dari hasil uji dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dari tiap variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
----------	-------------------------



Kompensasi	0,800
Motivasi Kerja	0,641
Disiplin Kerja	0,736
Kepuasan Kerja	0,763

### 3) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui hasil perhitungan data dari statistik diketahui sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B	Standar Error	Beta	T	Sig
(Constant)	29.411	5.601		5.251	.000
Kompensasi	.410	.147	.414	2.795	.006
Motivasi Kerja	-.315	.202	-.231	-1.559	.123
Disiplin Kerja	-.099	.174	-.061	-.571	.569

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 29,411 + 0,410X_1 - 0,315X_2 - 0,099X_3$$

Berikut ini adalah beberapa definisi penggambaran dari hasil persamaan yang diujikan. Pertama, kondisi di mana variabel kompensasi (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel disiplin kerja (X3) tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y), digambarkan dengan nilai konstanta 29,411. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak akan berubah jika tidak ada variabel independen.

Kedua, perlu dilakukan pendalaman yang lebih dalam menganalisis pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,410 memberikan gambaran bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Ini berarti setiap kenaikan 1 satuan dalam variabel X1 akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 0,410, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Artinya, pemberian insentif dalam bentuk kompensasi yang memadai dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar -0,315 mengindikasikan bahwa motivasi

kerja tidak berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Dalam hal ini, setiap kenaikan 1 satuan dalam X2 akan cenderung menurunkan kepuasan kerja.

Ketiga, koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) yang sebesar -0,099 juga menunjukkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan dalam X3 akan cenderung mengurangi kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang kurang mungkin dapat mengganggu tingkat kepuasan kerja karyawan.

#### 4) Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji t maka diketahui hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (uji t)

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Nilai Sig.
Kompensasi	2,795	0,006
Motivasi Kerja	- 1,559	0,123
Disiplin Kerja	- 0,571	0,569

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dalam tabel, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama adalah mengenai hubungan antara kompensasi dan kepuasan pekerja. Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerja. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi adalah 0,006, dengan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,795, dan nilai t<sub>tabel</sub> (1,990). Dikarenakan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,795) > t_{tabel} (1,990)$ , maka Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Kesimpulannya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Kedua berfokus pada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi pekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil uji memberikan gambaran bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,123, dengan nilai t<sub>hitung</sub> -1,559, dan nilai t<sub>tabel</sub> (1,990). Karena nilai signifikansi  $(0,123) > 0,05$  dan  $t_{hitung} (-1,559) < t_{tabel} (1,990)$ , maka Hipotesis Nol (Ho) diterima, dan Hipotesis

Alternatif (Ha) ditolak. Oleh karena itu, kesimpulannya bahwa motivasi pekerja tidak memberikan pengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja.

Dalam Uji Hipotesis Ketiga, pengujian berfokus pada hubungan antara disiplin pekerja dan kepuasan pekerja. Hipotesis ketiga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,569, dengan nilai  $t_{hitung}$  -0,571, dan nilai  $t_{tabel}$  (1,990). Karena nilai signifikansi (0,569) > 0,05 dan  $t_{hitung}$  (-0,571) <  $t_{tabel}$  (1,990), maka Hipotesis Nol (Ho) diterima, dan Hipotesis Alternatif (Ha) ditolak. Oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak atau pengaruh terhadap kepuasan.

### 5) Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji f menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 2,764 dengan signifikansi sebesar 0,047. Pada tingkat kepercayaan 0,05, nilai  $f_{tabel}$  (k ; n-k = 3 ; 90-3 = 3 ; 87) adalah sebesar 2,71. Karena nilai signifikansi (0,047) lebih rendah dari tingkat kepercayaan (0,05) dan  $f_{hitung}$  (2,764) lebih besar dari  $f_{tabel}$  (2,71), maka kesimpulannya bahwa kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil uji f, kesimpulannya bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja secara bersama-sama.

### 6) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,292 <sup>a</sup>	,085	,054	2,86913

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,054. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 54% sedangkan 46% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## KESIMPULAN

Hasil dari hipotesis (H1) mengindikasikan keberadaan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pekerja. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,795 > 1,990$  dan  $sig. 0,006 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang memiliki pengertian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pekerja. Hasil dari pengujian hipotesis (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,559 < 1,990$  dan  $sig. 0,123 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang mempunyai arti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan pekerja. Hasil dari pengujian hipotesis (H3) menunjukkan tidak ada pengaruh hubungan dari variabel disiplin terhadap tingkat kepuasan pekerja. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,571 < 1,990$  dan  $sig. 0,569 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yang mempunyai arti disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama tidak memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $2,764 > 2,71$  dan  $sig. 0,47 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak yang mempunyai kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian yang dilakukan peneliti disadari masih terdapat beberapa kelemahan. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

Hasil dari penelitian mengindikasikan kompensasi berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Mitra Karya Tri Utama. Sebagai masukan untuk perusahaan yaitu untuk meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan harus selalu diberikan tepat waktu agar kepuasan karyawan semakin meningkat sehingga akan berdampak baik pula untuk perusahaan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4 yang menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas. Namun masih terdapat indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu fasilitas. Sehingga sebagai masukan, perusahaan harus melengkapi dan menyesuaikan fasilitas kerja yang didapatkan oleh karyawan sehingga kepuasan kerja meningkat. Hasil dari penelitian mengindikasikan motivasi kerja tidak memberikan dampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan PT Mitra Karya Tri Utama. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel motivasi kerja, masih didapatkan nilai rata-rata terendah yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri. Karyawan menganggap pekerjaannya sangat membosankan karena monoton dan harus dikerjakan sesuai target. Sehingga sebagai

masukannya untuk perusahaan yaitu untuk memperhatikan semangat dan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar tercipta kepuasan kerja dari para karyawan. Hasil dari penelitian mengindikasikan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Mitra Karya Tri Utama. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel disiplin kerja, masih terdapat indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu ketaatan terhadap kewajiban dan peraturan kerja. Sebagai masukan untuk perusahaan sebaiknya melakukan pengawasan yang lebih baik lagi terhadap Disiplin karyawan dan tingkat produktivitasnya memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja atau tanggapan yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agathanisa, Citha., and Prasetio, Arif Partono. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen, II*, 308-319.
- Alam, Ilham Kudratul., and Wanialisa, Mery. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika, IV*, 172-180.
- Rochma, Amalia Nur. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto). (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Purwokerto*. Skripsi: Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Anandita, Septian Ragil., Saropah, Saropah., and Mahendri, Wisnu. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di SMP Islam Mbah Bolong Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian, II*, 1245-1252.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan., and Sriathi, Anak Agung Ayu. (2012). *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagis, Fatmah., Pratama, Bima C., and Kharismasyah, Alfato Yusnar. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Manajemen, XIII*, 16-21.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hudaya, Zuhdan Ali., Nugroho, Adityo., & Prasetyo, Agong.** (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Karya Utama Purbalingga Ditinjau dari Aspek Kompensasi, Motivasi dan Disiplin. *Economics, Social, and Humanities Journal (ESOCHUM)*, 2 (2), 55-70.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristinae, Vivvy. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, II*, 78-93.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Meilasari, Lili E. Lucky. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, I*, 605-619.
- Mubaroghah, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *JEBM*, 222-226.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parimita, Widya., Khoiriyah, Siti., and Handaru, Agung Wahyu. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, IX*, 125-144.
- Qarismail, Taufik., and Prayekti, Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada the Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 16 No. 2*, 115-129.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sampoerna. (2022). *Beranda Sampoerna - ID*. Retrieved from Sampoerna.com: <https://www.sampoerna.com/en/home>
- Simamora, Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simarmata, Ricardo Manarintar. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, V*, 63-78.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subhan, Muh., & Yusuf, Muhammad. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, VI, 13-19.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.