PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA LESTARI SRIWIJAYA

PALEMBANG

𝟏IRTO WAHYUDI, 𝟐WIWIN AGUSTIAN

𝟏Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang Email :

irtowahyudi19@gmail.com

𝟐Dosen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang Email :

wiwinagustian@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah agar dapat mengetahui seberapa jauh dari pengaruh disiplin

kerja sebagai ) dan kompensasi ) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Cahaya

Lestari Sriwijaya Palembang. Dalam menganlisis penulis menggunakan model regresi linier

berganda, untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (Simultan), uji T (Parsial) dan

uji koefisien determinasi . Untuk jenis penelitian ini menggunakan sumber data primer sebagai

bahan penulian. Dalam penelitian ini responden berjumlah sebanyak 48 orang karyawan pada

perusahaan PT. Cahaya Lestari Sriwijaya. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian ini dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja

karyawan maka dari itu dengan nilai signifikan 39,823 > 3,20, maka ditolak

dan diterima. Sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja ditunjukan dengan adanya hasil analisis uji t sig 0,000

dengan alpha 0,05. Sedangkan variabel kompnsasi secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil sig 0,001 dengan alpha 0,05.

Kata Kunci : disiplin Kerja, Kompensasi, kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how far from the influence of work discipline as ( 1) and

compensation ( 2) on job satisfaction (Y) of employees of PT. Cahaya Lestari Sriwijaya

Palembang. In analyzing the authors use multiple linear regression models, to test hypotheses

using the F test (Simultaneous), T test (Partial) and the coefficient of determination 2 test. For

this type of research using primary data sources as writing material. In this study respondents

numbered as many as 48 employees at the company PT. Cahaya Lestari Sriwijaya. Based on the

results of the analysis of this study it can be concluded that there is a significant simultaneous

effect on employee job satisfaction and therefore a significant value of F\_ (count) 39.823>

F\_table 3.20, then Ho is rejected and Ha is accepted. While partially work discipline variables

have a significant effect on job satisfaction as indicated by the results of the analysis of the tig

test 0,000 with alpha 0.05.

Keywords: Work discipline, Compensation, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Pada “kemajuan perekonomian saat ini banyak membawa perubahan yang cepat dalam berbagai

bidang usaha. Hal tersebut yang menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang usaha. Agar

perusahaan dapat memenangkan suatu persaingan persaingan tersebut mereka membuat cara

untuk menguasai pasar ekonomi. Terutama dalam hal memuaskan keinginan suatu konsumen,

hal tersebut akan dapat terpenuhi apabila perusahaan dapat membuat para konsumen puas

dengan produk yang mereka tawarkan. Apabila konsumen telah merasa puas maka dapat tercipta

kepuasan konsumen”.

“Selain itu dalam era globalisasi seperti ini kebutuhan manusia akan semakin meningkat,

Contohnya kebutuhan kita dalam melakukan aktivitas sehari-hari ketika dalam pekerjaan atau

kegiatan lainnya yang berhubungan dengan kebutuhan sekunder dan primer. Disitulah terdapat

peluang untuk usaha-usaha meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam

bidangnya guna menunjang produk yang ditawarkan dipasaran”.

PT Cahaya Lestari Sriwijaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang

distributor diaplembang, yang mendistribusikan alat tulis kantor, buku dan lain- lain. Dengan

jumlah karyawan 48 orang dan 20 jumlah buruh harian lepas. Khusunya di bagian gudang yang

sangat berperan aktif dalam penyusunan barang agar tidak terjadi kerusakan dalam

penyimpananya. Ketetlitian dalam bekerja sangat berpngaruh terhadap kepuasan nya. Sehingga

dapat menghasilkan berupa kompensasi atau bonus atas hasil kerja yang sangat baik.

“Kegiatan pendisiplinan yang dilakukan untuk bertujuan mendorong para karyawan agar dapat

mengikuti berbagai standar dan aturan yang ada dalam suatu perusahaan. Dari hasil wawancara

penulis dengan pihak PT. Cahaya Lestari Sriwijaya masalah disiplin kerja yang paling sering

dilanggar karyawan adalah masalah dalam sikap waktu, seperti datang tidak tepat waktu, bolos

kerjalasan. Kurang nya tanggung jawab dalam kegiatan kerjanya, hal ini tentu akan dapat

melambat kepuasan perusahaan atas hasil kerja karyawan dalam bekerja pada PT. Cahaya Lestari

Sriwijaya”.

“Peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam

organisasi untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan

memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan

perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya,

maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus

dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara aktif dan memiliki jiwa kerja

yang sangat semangat dalam bekerja, maka diharapkan terciptanya kepuasan kerja karyawan

agar dapat tercapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabyng diberikan

kepadanya”.

Menurut” Fathoni (2006) kedisplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan

bilamana karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, mematuhi semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakan dalam

suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

“Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dapat berupa fisik mauun non

fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya karyawan tersebut

memiliki karier yang baik selama bekerja dengan dengan perusahaan tersebut. Kompensasi

dengan” tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan

p-ISSN 2086-5090

prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan

secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran

organisasi”.

Data Absensi Karyawan Tahun 2018

JumlahKaryaw an

Keterangan

Terlam batSakit Izin Alfa

Januari 48 8 5 2 38%

Februari 48 2 4 44%

Maret 48 1 3 19%

April 48 4 1 27%

Mei 48 8 7 63%

Juni 48 6 2 10%

Juli 48 2 4 35%

Agustus 48 10 1 15%

September 48 3 6 1 52%

Oktober 48 5 4 6%

November 48 7 1 17%

Desember 48 5 2 6%

Total 61 40 3 296%

Sumber : PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang (2018)

“Data tersebut memperhatikan perbandingan absensi karyawan tahun 2018 dan pada awal tahun

2019 yang menunjukan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk

kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya, yang mengakibatkan ketidakpuasaan

perusahaan dengan sikap karyawannya. Sehingga karyawan dapat dikenakan sanksi seperti tanpa

keterangan terhitung sampai 3 kali tanpa keterangan atau bolos dapat dikenakan denda sebesar

Rp. 10.000 yang akan dipotong dari gaji bulanannya”.

LANDASAN TEORI

“Banyak orang yang memberikan anggapan pengertian disiplin kerja adalah bilamana karyawan

selalu datang pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanyalah salah satu yang dituntut oleh

perusahaan. Pembinaan disiplin dalam orgnisasi baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat

melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya

berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian disipin menurut beberapa para ahli”.

Menurut “Hasibuan (2010:194) kedisplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang menaati

semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas bahwa disiplin

kerja adalah suatu keadaan tertib dimana sesorang atau sekelompok yang tergabung dalam

organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang

tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut” Sinungan (2010:142) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam

perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap

peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetpakan untuk tujuan tertentu. Handoko (2007:115) “

mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kegiatan manjemen untuk menjalankan standarstandar

organisasi”.

“Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar,

penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada

karyawan. Sedangkan sitem kompensai non-finansial yang dikembangkan oleh manajemen

kompensasi akan memuaskan kebutuhan individu atas tantangan, tanggung jawab, keberagaman,

pengaruh dalam pengambilan , dan pengembangan keterampilan”.

Selanjutnya, “Hasibuan (2003:118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang lansung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi

dibayar dengan barang. Contoh, kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.”

menurut “Simamora (2004:445) indikator-indikator kompensasi diantaranya sebagai berikut: 1.

Upah dan Gaji, yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap serta

mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah kompensasi atau balas jasa yang

diberikan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati. 2.

Insentif adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang

berprestasi. 3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa yang dapat ditanggung oleh

perusahaan, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang

berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4. Fasilitas, contohnya adalah parkir khusus karyawan,

kafetaria, mobil perusahaan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada para

karyawannya”.

“Besarnya kompensasi dapat menunjukan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan

yang akan diterima oleh karyawan. Namun jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar

maka kenaikan jabatannya naik tinggi juga sesuai dengan hasilnya, maka statusnya semakin

membaik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula”.

“Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja dapat

dikur melalui bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut “Handoko

(2009:75) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang

tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Sementara menurut Koesmono

(2005) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang karyawan terhadap

pekerjaan nya berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan

antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan seagainya”.

menurut para ahli lain mengemukakan “bahwa kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional

yanh menyenangkan maupun tidak menyenagkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan

muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan

mencintai pekerjaanya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekrjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi

dari dalam dan dari luar pekerjaan, “Hasibuan (2002:202)”.

“Berdasarkan pernyataan para ahli dapat disimpulkan bahawa pada dasarnya kepuasan kerja

merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Namun setiap individu memiliki tingkat

kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam mencapai kepuasan kerja, individu dituntut

untuk dapat berinteraksi dengan karyawan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku

dalam perusahaan. Seorang pakar manajemen sumber daya manusia , “Siagian (2004:128)

memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang sangat berpengaruh bagi terciptanya

kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut adalah : 1. Karyawan akan puas bekerja pada

perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan

semakin bergirah untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Tantangan identik dengan

ssesuatu yang sulit untuk dicapai namun mungkin”. Hal inilah yang memacu karyawan untuk

meningkatkan “performanya guba menaklukan tantangan yang ada. Oleh arena itu pekerjaan

yang mengandung tantangan yang apabila tersekesaikan degan baik merupakan salah satu

sumber kepuasan kerja. 2. Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan hal penting

untuk diperhatikan manejemen perusahaan. Beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat

sensitif tentang keadilan dalam pemberian penghargaan. Beberapa bentuk kepuasan kerja

karyawan adalah sebgai berikut : a) Pengupahan dan penghasilan, Sistem pengupahan atau

penggajian kepada” karayawan haruslah memenuhi aspek keadilan. b) Sistem promosi, Promosi

dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan kriteria yang

objektif melainkan didasarkan pertimbangan yang subjektif personal. c) Kondisi kerja yang

sifatnya mendukung, kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan

merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang

buruk. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam

melaksanakan sebuah pekerjaan. Beberapa dari karyawan mendapatkan kepuasan kerja nya

masing-masing dari hasil kerja mereka itu sendriri, contohnya dari tingkat kedisiplinan dari

karaywan, dari tingkat absensi para pegawai menjadi patokan dari pimpinan untuk menilai

pegawainya. Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

menurut “Hasibuan (2001), diantaranya : 1. Kesetiaan, Penilai mengukur kesetiaan karyawan

terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kestiaan ini dicerminkan oleh kesediaan

karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan

orang yang tidak bertanggung jawab. 2. Kemampuan, Penilai menilai hasil kerja baik kualitas

maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. 3.”

Kreatifitas, Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk

menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja dengan dengan lebih baik lagi. 4.

kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian

baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain. 5. Kepeimpinan, Penilai menilai kemampuan

untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dohormati berwibawa dan dapat memotivasi

orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif”.

Penelitian Terdahulu

Ida Bagus Alit .Ksama .I Wayan Bagia .I Wayan Swendra.” (2016) Pengaruh kompensasi &

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali .Adanya pengaruh

positif dan signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja

karyawan. Keertan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap jinerja karyawan sebesar

50,20% dan besar sumbangan pengaruh Pyx1=0,0000< alpha+0,05. Hal ini menunjukan bahwa

kompensasi berpengruh secara poisitif dan siginfikan terhadap kinerja karyawan”.

Yuzron Rozzaid. Toni Herlambang. Anggun M.D (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kompensasi dan motivasi memliki pengaruh yang positif

dan signifikan yerhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang

Bayuwangi. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukan bahwa nilai

koefisien variabel kompensasi sebesar 0,511 atau 51,% dengan arah yang positif”.

Hipotesis

Dilihat dari kerangka teori dan kerangka pemikiran dapat diuraikan sebagaimana yang telah di

hasilkan, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebgai berikut :

H 1: Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di

PT. Cahaya Lesatari Sriwijaya Palembang.

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Cahaya

Lesatari Sriwijaya Palembang.

H3 : Diduga Disiplin kerja yang paling mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan di PT. Cahaya Lesatari Sriwijaya Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Caya Lestari Sriwijaya Palembang. Analisi dalam

penelitian ini adalah karyawan dari PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan dari PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang yang berjumlah 48

orang. Menurut “Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan peneilitian terhadap populasi besar,

sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan

dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga

generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang akan diambil dapat mewakili

atau representatif bagi populasi. Sedangkan menurut arikunto (2004:131), sampel adalah

sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud

menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Apabila subjeknya kurang 100, lenih baik diambil

semua sehingga peneilitiannya merupakan penilitian populasi. Tapi jika jumlah subjeknya besar,

dapt diambil antara 10- 15% atau 20-25% atau lebih”.

Metode Pengumpulan Data

“Metode pengumpulan data yang akan dilakukan yakni menggunakan cara menemui respoden,

terutama dalam hal yang berkaitan dengan masalah penelitian. Metode yipergunakan untuk

mengumpulkan data adalah sebagai berikut : 1. observasi sebagai teknik pengumpulan data yang

mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan denganteknik yang lain, yaitu wawancara dan

kuisoner. 2. kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang biasa dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertluis kepada responden untuk dijawabnya”.

Instrumen Penelitian

 “Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Seperti yang dijelaskan

oleh “Sugiyono (2008:132). Skala Likert merupakan metode pengukuran sikap yang

menanyakan setuju atau tidak setuju, digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi

seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala penilaian yang diapakai adalah

1 sampai 5, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, responden dapat

memilih jawaban sesuai dengan persepsinya. Skor jawaban menggunakan data ordinal, “dengan

kategori skor untuk setiap item pertanyaan berikut” :

Keterangan kuisioner kategori skala ikert (Sugiyono 2010:132)

Klasifikasi Skor

Sangat Setuju (SS) 5

Setuju (S) 4

Netral (N) 3

Tidak Setuju (TS) 2

Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Sumber : Sugiyono (2010:132)

“Suatu pernyataan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang diukur dan jawaban

responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dan kesahian dari suatu

kuesioner diperluka suatu uji antara lain : 1. Uji validitas dalam penelitian menggunakan sofware

SPSS version 20.0 untuk mengukur tingkat validitas. Jika koefisien yang diperoleh (𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔) >

𝑟𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 dan memiliki signifikan <0,05 kuesioner tersebut dikatakan valid. 2. Metode pengujian

reliabilitas salah satunya menggunakan dengan metode alpha-cornbarch standar yang akan

menentukan reliebel atau tidaknya suatu instrumen penelitian yang umunya berbanding antara

nilai 𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 dengan 𝑟𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 pada taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5%. Namun apabila

dilakukan menggunakan metode alpha-cornbach, maka nilai 𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 akan diiwakili oleh nilai

alpha, jika semakin besar nilai pada alpha nya maka akan tinggi reliabilitasnya dan akan

sebaliknya. Kuesioner reliabel apabila dapat memberikan hasil yang relatif sama, pada saat

dilakukannya pengukuran kembali kepada objek yang akan berlainan pada saat yang berbeda

atau berbeda pada hasil yang sudah tetap”.

Teknik Analisi Data

“Teknik anailis data dalam penelitian ini adalah sebgai berikut : 1. Analsisi regresi linier

berganda sering digunakan untuk mengetahui apakah ada tidaknya hubungan pengaruh antara

variabel bebas yang lebih dari satu dengan variabel yang terikat. Dengan rumus sebagai berikut :

Regrresi Linier Berganda : Y=a+𝑏1 1+𝑏2 2+e. 2. Koefisien determinasi 2 yang pada intinya

akan dapat mengukur seberapa jauhkah model ini dalam pencapaian penerapan variasi variabel

independen dan nilai koefisien determinasi ini. Koefisien determinasi merupakan salah satu

penentu besar hubunganya variabel terkait yang dapat dijelaskan melalui variabel bebas dengan

adanya regresi linier X dan Y. Nilai 2yang kecil merupakan kemampuan variabel independen

untuk menjelaskan variasi variabel dependen

sanagat terbatas. Nilai yang mendekati variabel independen dapat memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan dalam melakukan prediksi variasi variabel dependen. 3 uji T dan uji

F, Uji ini dapat digunakan utuk mengetahui apakah variabel independen (X1) dan variabel (X2)

dapat berpengaruh secara signifikan terhadp variabel independen (Y). Apabila signifikan berarti

pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Uji F digunakan untuk mengetahui apabila

varibael independen (X1X2) apakah cecara bersama-sama berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel independen (Y”).

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No. Keterangan Pearson Correlation

(𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 )

𝑟𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙

(α = 5%)

Hasil Validitas

1. X1.1 0,733 0,284 Valid

2. X1.2 0,560 0,284 Valid

3. X1.3 0,668 0,284 Valid

4. X1.4 0,621 0,284 Valid

5. X1.5 0,569 0,284 Valid

6. X1.6 0,333 0,284 Valid

7. X1.7 0,505 0,284 Valid

8. X1.8 0,617 0,284 Valid

9. X1.9 0,501 0,284 Valid

10. X1.10 0,527 0,284 Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X2)

No. Keterangan Pearson Correlation

(𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 )

𝑟𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙

(α = 5%)

Hasil Validitas

1. X2.1 0,566 0,284 Valid

2. X2.2 0,596 0,284 Valid

3. X2.3 0,466 0,284 Valid

4. X2.4 0,489 0,284 Valid

5. X2.5 0,499 0,284 Valid

6. X2.6 0,548d 0,284 Valid

7. X2.7 0,472 0,284 Valid

8. X2.8 0,319 0,284 Valid

9. X2.9 0,535 0,284 Valid

10. X2.10 0,623 0,284 Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No. Keterangan Pearson Correlation

(𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 )

𝑟𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙

(α = 5%)

Hasil Validitas

1. Y.1 0,380 0,284 Valid

2. Y.2 0,420 0,284 Valid

3. Y.3 0,379 0,284 Valid

4. Y.4 0,351 0,284 Valid

5. Y.5 0,518 0,284 Valid

6. Y.6 0,572 0,284 Valid

7. Y.7 0,484 0,284 Valid

8. Y.8 0,521 0,284 Valid

9. Y.9 0,448 0,284 Valid

10. Y.10 0,560 0,284 Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien

Coefficientsa

Model Unstandardized

Coefficients

Standardized

Coefficients

t Sig.

B Std. Error Beta

(Constant) .680 .409 1.661 .104

1 DISIPLIN .536 .083 .614 6.462 .000

KOMPENSASI .301 .083 .347 3.647 .001

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

“bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 0,680 (positif) yang memberikan pernyataan

bahwa jika mengabaikan disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) maka skor kepuasan kerja

adalah 0,680, yang berarti masih tetap ada kepuasan kerja walaupun nilai X1 dan X2 terhadap Y

bernilai nol (0). Koefisien regresi pada variabel X1 sebesar 0,536 yang bernila positif

menyatakan bahwa meskipun ada penambahan satu skor pada variabel disiplin kerja akan

meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,536 dengan menjaga skor kompensasi (X2) agar

tetap pada nilai konstannya. Koefisien regresi pada variabel X2 sebesar 0,301 yang bernilai

positif yang menyatakan bahwa meskipun ada penambahan satu skor pada variabel kepuasan

kerja sebesar 0,301 dengan menjaga skor disiplin kerja (X1) agar tetap pada nilai konstantanya”.

Uji T (Parsial)

Coefficientsa

Model Unstandardized

Coefficients

Standardized

Coefficients

t Sig.

B Std. Error Beta(Constant) .680 .409 1.661 .104

1 Disiplin .536 .083 .614 6.462 .000

Kompensasi .301 .083 .347 3.647 .001

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

“Berdasarkan pada rumus T tabel sudah ditentukan T tabel pada uji T ini sebesar 2,014 untuk

mengetahui Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas, bahwa nilai 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 untuk variabel disiplin kerja (X1)

sebesar = 6,462 terhadap kepuasan kerja (Y) hal ini berarti 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 6,462 > 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 2,014 maka

diakatakan pada uji hipotesis 𝑜 ditolak dan 𝑎 diterima. Pada variabel disiplin kerja (X1) yang

berarti ada pengaruh postif dan siginifakan terhadap kepuasan kerja (Y)”.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Model Sum ofSquaresdf Mean Square F Sig.Regression

2.995 2 1.497 39.823 .000b1 Residual 1.692 45 .038

Total 4.687 47

Dependent Variable: Kepuasan

Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

“Berdasarkan pada rumus diatas dapat dikatakan bahwa uji F (Simultan) berpengaruh apablila

nilai ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 lebih besar dari 𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙> 3,20, sedangkan apabila nilai ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 lebih kecil dari

𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙< 3,20 maka uji F diakatakan tidak ada pengaruh. Namun berdasarka pada tabel 4.15

diatas dapat dijelaskan bahwa nilai ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 39,823 > 𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 3,20, maka 𝑜 ditolak dan 𝑎

diterima. Bahwa dalam hal ini menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel

disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya

Lestari Sriwijaya Palembang”.

Uji Koefisien Determinasi R

Hasil Uji Determinasi R Square

Model Summary

Model R R Square Adjusted R Std. Error of

Square the

Estimate

1 .799a .639 .623 .194

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

“dari hasil output dapat dilihat bahwa pada kolom R square menunujukan bahwa pada kolom

tersebut menenentukan hasil persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh

variabel bebas sebesar 0,639 atau 63,9%. Hal ini berarti besasrnya pengaruh variabel bebas

dalam penelitian yaitu variabel disipilin kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu

kepuasan kerja adalah sebesar 63,9% sedangkan sisanya adalah 100- 63,9% = 36,1 % dijelaskan

oleh variabel lain diluar dari penelitian ini seperti motivasi kerja”.

Hasil dan Pembahasan

“Disiplin kerja (X1) diyakini sebagai salah satu sikap untuk saling menghorati, menjaga

skehormatan satu sama lain, serta patuh dengan standar operasional perusahaan yang berlaku

pada sebuah perusahaan. Untuk yang terulis ataupun tidak tertulis dan dapat menjalankan serta

tidak mengelak untuk diberikan saksi-sanksi yang berlaku jika ia melanggar tugas dan wewenang

yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawannya. Untuk variabel X1 disiplin kerja memilki

kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan positif dan memiliki pengaruh

yang signifikan yang dibuktikan melalui uji T dan nilai uji T hitung sebesar 6,462 dan dengan

nilai signifikan yang berjumlah sebesar 0,000”.

“Kompensasi (X2) yaitu segala seuatu yang diberikan perusahan kepada pegawai berupa upah,

gaji, bonus, asuransi, pengobatan, insentif dan lain-lain seperti yang dibayar langsung dari

perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang baik dan telah memberikan kontribusi nya bagi

perusahaan maka diberikan kompensasi kepada karyawan. Untuk variabel X2 kompensasi

memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan positif dan memiliki

pengaruh yang signifikan yang dibuktikan melalui uji T dan nilai uji T hitung sebesar 3,647 dan

dengan nilai signifikan yang berjumlah sebesar 0,001”.

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cahaya

Lestari Sriwijaya Palembang. Untuk hasil dari perhitungan peneliti melibatkan 48 orang

karyawan sebgai responden penelitian dari penulis , yang dapat memberikan informasi dari

pengaruh variabel Disiplin kerja dan Kopensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Cahaya

Lestari Sriwijaya Palembang. Pada tabel uji Validitas yang dapat diketahui bahwa pada variabel

disiplin kerj dan kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai r hitung yang lebih dari r

tabel yaitu sebesar 0,284. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pernyataan yang ada

pada penilitian ini diakatakan valid. Dari tabel uji reliabilitas juga dapat dikethui masing-masing

dari variebl dari antara disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja diperoleh nilai cornbarch

alpha lebih besar > 0,60. Dengan begitu maka hasil dari uji reliabiliitas terhadap keseluruh

variabel adalah reliebel. Dan dari pengujian analisi linier berganda dengan persamaan Y = a +

b1X1+b2X2 dimana konstanta positif sebesar 0,680 , yang menunjukan bahwa pada setiapp

kenaikan variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara konstans akan meningkatkan

kepuasan kerja secarabaik pada Pt. Cahaa Lestari Sriwijaya Palembang, sebesar 0,680 koefisien

reggresi bernilai sebesar 0,536 yang menunjukan bahwa setiap ada penambahan skor disiplin

kerja akan memingkatkan skor kepuasan kerja juga sebesar 0,536. Koefisien regresi kompensasi

(X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,301 yang menunjukan bahwa setiap ada penambahan skor

kompensasi akan meningkatkan skr kepuasan kerja sebesar 0,301. Hal ini berarti besarnya

varibael yang mempengaruhi variabel bebas ( disiplin kerj dan kompensasi) terhdaap variabel

terikat yakni kepuasan kerja adalah sebesar 63,9%. Sedangka untuk sisanya adalah 100-63,9% =

36,1% yang dijelaskan pada variabel lain diluar dari penelitian ini”.

Simpulan

“Variabel pada disiplin kerja

( 1) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja (Y) dari besaran disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. yang dapat dilihat pada uji T

dengan nilai sebesar T hitung yaitu sebesar 6,462 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000”.

“Variabel pada kompensasi

( 2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja (Y) dari besarnya kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat pada uji T dengan

nilai sebesar T hitung yaitu sebesar 3,647 ddan nilai siginifikan yaitu 0,001”.

“Variabel pada penulisan ini yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan adalah disiplin kerja,

karena dari besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dilihat pada uji T

dengan nilai T hitung yaitu sebesar 6,462 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,000”.

REFRENSI

Brahmasari, I.A. and Suprayetno, A., 2009. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan

(Studikasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan

kewirausahaan, 10(2), pp.124-135.Izzah, N., & Ardiani, I. (2016).

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama.

Majalah Ilmiah Bijak, 13(2), 210–222.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar

pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1–12.

Waspodo, A.A., Handayani, N.C. and Paramita, W., 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan stres

kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. JRMSI-Jurnal Riset

Manajemen Sains Indonesia, 4(1), pp.97-115.

Wibowo, M., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi

pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jurnal Administrasi

Bisnis, 16(1).