



# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha

Tasman S. Haris<sup>1\*</sup>, Jumiatin Ida Ningsih T<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Universitas Lakdiende  
<sup>1\*</sup>ftasmanharis28@gmail.com, <sup>2</sup>jumiatinida@email.com

Info Artikel	Abstrak
<p><b>Masuk:</b> 25 Juli 2023</p> <p><b>Diterima:</b> 29 Juli 2023</p> <p><b>Diterbitkan:</b> 30 Agustus 2023</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan menggunakan <i>software</i> IBM SPSS 26.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha dan kompensasi secara pasial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha.</p>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia, tenaga kerja dan atau karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berkaitan dengan hasil, kontribusi, dan kinerja yang dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu (Masram dan Mu'ah, 2017). Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang unggul, PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha harus mewujudkan prasyarat yang dapat memotivasi karyawan untuk mengelaborasi dan menaikkan keunggulan ataupun kapabilitas yang dikuasai secara maksimal.

Bersumber dari wawancara dengan beberapa karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha terkait dengan kepuasan kerja mengatakan gaji karyawan sering kali terlambat pembayarannya, tidak memiliki kesempatan dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, dan tentang penyelia yang ada di perusahaan, mereka terkesan arogan terhadap karyawan, hal ini tentunya semakin membuat karyawan tidak nyaman. Wawancara selanjutnya diperoleh beberapa informasi terkait dengan disiplin kerja, terkait dengan waktu kedatangan di kantor tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan, disiplin administrasi yaitu karyawan yang sering tidak memakai seragam di kantor.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, maka pemuasan keinginan yang dirasakan semakin tinggi. Sebaliknya kepuasan kerja karyawan dapat menjadi rendah bahkan nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai, tidak diatur sedemikian rupa.

## METODE

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Sakti Unaaha. Jalan. Jendral Sudirman, Ambekairi, Kec. Unaaha, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara 93415.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Sakti Unaaha yang berjumlah 54 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada, karena jumlah populasi 54 Karyawan, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: kuesioner, wawancara. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Dari pernyataan yang diberikan, masing-masing mempunyai bobot nilai 1 sampai dengan 5.

## Metode Pengukuran Data

### Uji validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali,2018). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 (n adalah jumlah sampel). Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid, r hitung diperoleh dari hasil output SPSS, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0,06 atau lebih besar dari pada 0,06. (Ghozali, 2018).

### Metode Analisis Data

#### Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan uji regresi linear berganda menggunakan *software* IBM SPSS 26,0. Uji regresi linear berganda bertujuan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap satu variabel dependen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (x) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (y) (Akbar, 2012). Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Bersumber hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai intrumen untuk melakukan setiap variabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dapat dilihat pada table 1 berikut ini:

Table 1. Validitas Dan Reliabilitas Instrument

Variabel	Indicator	Koefisien Korelasi	Keterangan validitas	Cronbach Alpha	Keterangan Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y)	Y(1,1)	0,590	Valid	0,841	Reliabel
	Y(1,2)	0,548	Valid		
	Y(2,1)	0,802	Valid		
	Y(2,2)	0,774	Valid		
	Y(3,1)	0,750	Valid		
	Y(3,2)	0,778	Valid		
	Y(4,1)	0,754	Valid		
	Y(4,2)	0,710	Valid		
	Y(5,1)	0,543	Valid		
	Y(5,2)	0,610	Valid		
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X(1.1.1)	0,498	Valid	0,925	Reliabel
	X(1.1.2)	0,503	Valid		
	X(1.2.1)	0,498	Valid		
	X(1.2.2)	0,410	Valid		
	X(1.3.1)	0,379	Valid		
	X(1.3.2)	0,461	Valid		
	X(1.4.1)	0,442	Valid		
	X(1.4.2)	0,454	Valid		
	X(1.5.1)	0,377	Valid		
	X(1.5.2)	0,414	Valid		
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	X(2,1)	0,571	Valid	0,738	Reliabel
	X(2,2)	0,523	Valid		
	X(2,3)	0,769	Valid		
	X(2,4)	0,488	Valid		
	X(2,5)	0,704	Valid		
	X(2,6)	0,814	Valid		

Sumber: Data Primer (Diolah) 2023)

### Hasil Regresi Linear Berganda

Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Table 2 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients	t hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)		-1,632	0,109	Tidak signifikan
Kompensasi (X2)	0,650	3,540	0,001	Positif dan Signifikan
R	= 0,650			
R- Square	= 0,403	T hitung = -1,632		
SEE	= 0,54788	= 3,540		
Constant	= 2,188	Sig t = 0,109		
		= 0,001		
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Hasil olahan data primer dengan software IBM SPSS 26,0

Bersumber dari hasil regresi linear berganda maka akan dibuatkan persamaan linear antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai dimana

$Y = 2,188 + 0,650X + 0,54788$  dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai multiple R sebesar 0,650 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen yakni disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah kuat karena nilainya mendekati angka 1 atau berada di atas 0,50.
2. Nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,403 atau 40,3 % variasi dari variabel dependen yakni kepuasan kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaha dijelaskan oleh variabel independen yakni disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 59,7 dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
3. *Standard Error Estimate* (SEE) sebesar 0,54788, menunjukkan angka yang relative kecil berarti model yang digunakan cukup baik untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaha.
4. Uji parsial untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:
  - Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak
  - Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di terima

### KESIMPULAN

Bersumber hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaha, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaha,

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. (2020). Manajemen. Yogyakarta: BPF
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1729-1739.
- Masram, Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Panjaitan, Maludin. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3.1 (2017): 30-42.
- Pasaribu, Junaidi Amanda. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah." *JUDICIOUS* 2.1 (2021): 34-41.
- Putra, Arif Rachman, and Ella Anastasya Sinambela. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen." *Jurnal Simki Pedagogia* 4.1 (2021): 58-67.

- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25-34.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 108-127.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.