

# PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA KIMTEK MANDIRI KOTA BATAM

<sup>1</sup>Agus Sekti Susila Atmojo, <sup>2</sup>Herlinus Boleng, <sup>3</sup>Imelda Tamba  
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada  
[susilaat@gmail.com](mailto:susilaat@gmail.com), [Herlinus07@gmail.com](mailto:Herlinus07@gmail.com), [imelday36@gmail.com](mailto:imelday36@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif, populasi pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus sampel jenuh dengan jumlah responden 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarluaskan melalui *google form*. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,036. Nilai tersebut lebih kecil dari  $T_{tabel}$  ( $2.173 > 1,684$ ) sedangkan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,036 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai  $T_{hitung}$  dari motivasi sebesar 1,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,318. Nilai tersebut  $< T_{tabel}$  ( $1,013 < 1,684$ ) sedangkan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,318 > 0,05$ ). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai  $T_{hitung}$  dari disiplin kerja sebesar 4,247 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $4,247 > 1,684$ ) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai  $F_{hitung}$  variabel bebas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 24,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari (0,05), dan  $F_{hitung}$   $24,883 > F_{tabel}$  2,87 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan antar variabel dapat dituliskan dengan persamaan  $Y = -0,835 + 0,286X_1 + 0,176X_2 + 0,568X_3$ . Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 65% sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of sensitivity, motivation and work discipline on job satisfaction at PT Karya Kimtek Mandiri Batam City either partially or simultaneously. This research was conducted using quantitative methods, the population in this study was 40 people. Sampling used the saturated sample formula with 40 respondents. The data collection technique uses a questionnaire and is distributed via the Google form. Data analysis used SPSS version 26. The results of the study found that the compensation variable had a  $T_{count}$  of 2.173 and a significance value of 0.036. This value is smaller than  $T_{table}$  ( $2.173 > 1.684$ ) while the significance value is  $> 0.05$  ( $0.036 < 0.05$ ). Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning it can say that the reinforcing variable has an effect and is significant on job satisfaction. The  $T_{count}$  value of motivation is 1.013 and a significance value is 0.318. The value is  $< T_{table}$  ( $1.013 < 1.684$ ) while the significance value is  $> 0.05$  ( $0.318 > 0.05$ ). Then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, so the motivational variable has no positive and significant effect on job*

satisfaction. The  $T_{count}$  value of work discipline is 4.247 and a significance value is 0.000. This value is greater than  $T_{table}$  ( $4.247 > 1.684$ ) while the significance value is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning it can say that work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction. The  $T_{count}$  value of the independent variable softening, motivation and work discipline is 24.883 with a significance level of 0.000. This significant value is smaller than (0.05), and  $T_{count} 24.883 > T_{table} 2.87$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that work, motivation and discipline simultaneously (together) have a positive and significant influence on job satisfaction. The relationship between variables can be written by the equation  $Y = -0.835 + 0.286X_1 + 0.176X_2 + 0.568X_3$ . The effect of the independent variable on the dependent variable is 65% while the remaining 35% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords** : Compensation, Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler, Boris & Grundei, 2019).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk menganalisis penilaian kinerja yang obyektif (Syafuruddin 2022:67).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manajer untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi (Setiawan & Roy 2019).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa sumber

daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi di tentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi (*inducement*) adalah segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Marnisah & Luis 2019,117). Kompensasi memainkan peran penting dalam organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Saleh & Chairul, 2020:81). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2019:198).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi dapat di sebut sebagai balas jasa atas kontribusi yang perusahaan berikan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi,

2019:52). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan didalam sebuah organisasi (Agung, Muhamad, Djunaidi, dan Astuti 2019, Hal 91). Motivasi kerja menurut (Suwanto, 2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran jua kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Pratiwi & Intan Yusup, 2018: 599). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya (Latifa & Nurul, 2019:86). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Agustini, 2018:90).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan

pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Kepuasan kerja berkaitan dengan hal positif yang dirasakan dalam organisasi merupakan suatu hasil yang dicapai (Budiarti & Mulyano 2018). Kepuasan kerja sebagai hasil kinerja seorang pegawai yang ditunjukkan kepada perusahaan atau organisasi (Budiarti & Isnari, 2018:139). Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah dan banyaknya reward seperti apa yang dianggap wajar oleh karyawan. Artinya, meskipun reward yang diterima kecil namun karyawan merasa bahwa reward tersebut wajar dengan kerjanya maka kepuasan akan tetap terjaga. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi 2022:74).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dikepuasan kerjanya.

PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam yang beralamat di Kawasan Bintang Industri II Blok H2 No 8, Tanjung Uncang merupakan perusahaan kontruksi yang mengerjakan proyek nasioanal. PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam melaksanakan kegiatan usaha dalam bidang pembangunan meliputi pembangunan kontruksi gedung, jembatan dan lain lain. Dalam bidang supplier meliputi alat/peralatan/suku cadang keselamatan kerja. Dalam bidang kontraktor meliputi pembangunan kawasan

industri, gedung pabrik, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam, Bapak Petrus Kanisius pada tanggal 17 November 2022 di temukan fenomena kompensasi yang ada di PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam adalah pemberian intensif/bonus kepada karyawan belum memuaskan atau belum sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan Fenomena motivasi yang ada di PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam yaitu kurangnya pemberian motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga beberapa karyawan masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Karena kurangnya kompensasi dan motivasi dari perusahaan mengakibatkan kurangnya disiplin kerja karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam dengan tidak mematuhi peraturan jam masuk kerja yang sudah di tentukan atau di tetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1  
Data Absensi Karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam Pada Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
Januari	41	7	3		75
Februari	41	2	4		72
Maret	41	1	3		33
April	41	4	1		81
Mei	41	8	7		46
Juni	41	6	2	1	38
Juli	41	2	2		47
Agustus	41	10	1		89
September	41	3	6		46
Oktober	41	5	4		41
November	41	6	1		65
Desember	41	4	2		56
Jumlah		58	36	1	659

Sumber: PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam 2022

Dari data absensi diatas terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam sangat tinggi di setiap bulanya, sehingga mencapai 659 kali pada tahun 2022. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu bulan Agustus hingga mencapai 89 kali, selain keterlambatan data karyawan yang sakit dan izin cukup tinggi, tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam”**

### Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam?
4. Apakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam?

Berdasarkan latar belakang masalah di atas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan

permasalahan yang jelas, oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruangan lingkup masalah tentang Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah sesuai dengan pertanyaan yang sudah diajukan atau sesuai dengan masalah yang sudah diamati (Duli, 2019:9). Metode survey ini menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalian data, pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarakan melalui online menggunakan *Google Forms*.

### **Jenis penelitian.**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019:3).

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2021:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam untuk dijadikan populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan.

##### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2021:127). Dalam Melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021:122) jadi objek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam sebanyak 40 orang karyawan selain peneliti.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah mencari data yang diperoleh umumnya untuk menggapai tujuan dari penelitian tersebut (Sugiyono, 2018).

Pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi pustaka dan kuesioner:

#### **1. Studi Pustaka**

Menurut Sugiyono studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono 2018), .

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden dia menjawab. Dalam penelitian ini kuesioner akan menyebarkan kepada karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini menggunakan skala likert (Sugiyono, (2018).

Pertanyaan awal dalam kuesioner terdiri dari identitas responden (nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja), kemudian kuesioner kompensasi 7 pertanyaan, kuesioner motivasi 7 pertanyaan, kuesioner disiplin kerja 7 pertanyaan dan kuesioner kepuasan kerja terdiri dari 7 pertanyaan.

Di dalam kuesioner terdapat pengukuran, dengan pengukuran ini maka responden akan diberikan pertanyaan atau pernyataan. Pertanyaan tersebut diukur dengan penilaian menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 2 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sampai dengan sangat tidak setuju, dengan memberikan skor 1-5 untuk masing-masing pilihan jawaban

## Teknik Analisa Data

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Misalnya ketika seorang peneliti akan mengukur mengenai kinerja karyawan, maka pernyataan yang terdapat dalam kuesioner itu berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Siregar dalam penelitian bersifat deskriptis maupun eksplanatif yang melibatkan variable atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, alat ukur harus valid agar hasil

penelitian dapat dipercaya (Duli,2019:103).

Tabel 3

Kategori Koefisien Uji Validitas

Interval	Kriteria
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,800	Tinggi
0,400-0,600	Cukup
0,200-0,400	Rendah
0,000-0,200	Sangat Rendah

Pada penelitian ini, validitas yang digunakan adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$ , untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini “n” adalah jumlah sampel dengan alpa = 0,05 (Genyang 2019).

Korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasi secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan nilai korelasi (r) *product moment*, jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  berarti pertanyaan memenuhi kriteria validitas. Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka pertanyaan tidak memenuhi kriteria validitas.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat realibilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel

dikatakan *reliable* jika memberikan hasil *cronbach alpha* > 0.60. semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin dipercaya (Duli, 2019,p.106).

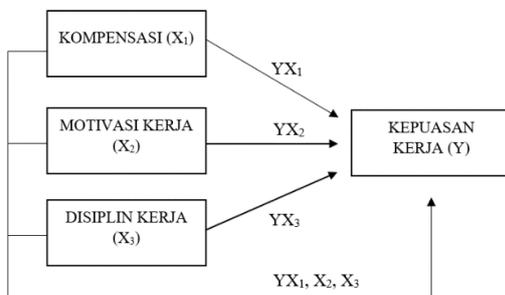
Tabel 4  
Kategori Koefisien Reliabilitas

Interval	Kriteria
<0,020	Sangat Rendah
0,020-0,3999	Rendah
0,400-0,5999	Cukup
0,600-0,7999	Tinggi
0,800-1,000	Sangat Tinggi

Pada penelitian ini, reabilitas yang digunakan adalah dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikaitkan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Wiratna 2019).

### Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berfikir



#### 1. (Uji t)

(Uji t) Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. taraf signifikan 5% sebagai berikut (Sujarweni & V. Wiratna, 2019, p.141).

#### 2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam Uji F adalah sebagai berikut (Sujarweni & V. Wiratna, 2018, p.141)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT Karya Kimtek Mandiri Batam. Dari responden yang diteliti, karyawan didominasi berjenis kelamin laki - laki sebanyak 28 responden (70%), dari segi umur didominasi oleh karyawan dengan umur 18-25 tahun sebanyak 17 responden (42,5%) ,dari segi pendidikan didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 24 responden (60%), dari segi lama bekerja 63 di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 26 reponden (62,5%).

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Berdasarkan hasil yang di teliti, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 26, dengan nilai  $T_{hitung}$  dari kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,036. Nilai tersebut lebih kecil dari  $T_{tabel}$  (2.173 > 1,684) sedangkan nilai signifikansi > 0,05 (0,036 < 0,05). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel

- kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Berdasarkan hasil yang di teliti, secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 26, dengan nilai  $T_{hitung}$  dari motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,318. Nilai tersebut  $< T_{tabel}$  (1,013  $<$  1,684) sedangkan nilai signifikansi  $>$  0,05 (0,318  $>$  0,05). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
  3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Berdasarkan hasil yang di teliti, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 26, dengan nilai  $T_{hitung}$  dari disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 4,247 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari  $T_{tabel}$  (4,247  $>$  1,684) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000  $<$  0,05). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
  4. Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Berdasarkan hasil output SPSS versi 26 dapat dilihat pada nilai  $T_{hitung}$  variabel bebas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 24,883 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari (0,05), dan  $T_{hitung}$  24,883  $>$

$F_{hitung}$  2,87 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,835 + 0,286X_1 + 0,176X_2 + 0,568X_3$$

Fungsi regresi diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,835 artinya bahwa, jika variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja bernilai nol (0) maka kepuasan kerja akan cenderung meningkat atau menurun sebesar -0,835.
2. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,286 dengan nilai signifikansi 0,036  $>$  0,05. artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Hal ini artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar 0,286.
3. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,176 dengan nilai signifikan 0,318  $>$  0,05. artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,176.
4. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai

sebesar 0,568 nilai signifikansi 0,000 < 0,05 Artinya jika nilai variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka dengan meningkatnya disiplin kerja sebesar 0,568 akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan.

### Uji t (Parsial)

Dengan melakukan Uji T secara sendiri-sendiri untuk mengetahui bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja maka hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5 Uji Parsial Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	-.835	3.504		-.238	.813
	X1	.286	.132	.251	2.173	.036
	X2	.176	.174	.146	1.013	.318
	X3	.568	.134	.561	4.247	.000

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  dari kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,036. Nilai tersebut lebih kecil dari  $T_{tabel}$  (2.173 > 1,684) sedangkan nilai signifikansi > 0,05 (0,036 < 0,05). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  dari motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,318. Nilai tersebut <  $T_{tabel}$  (1,013 < 1,684) sedangkan nilai signifikansi < 0,05 (0,318 > 0,05). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka

variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 3) Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  dari disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 4,247 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari  $T_{tabel}$  (4,247 > 1,684) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Lampiran 10, p. 103).

### Uji F (Simultan)

Dalam uji penelitian dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja ( $Y$ ). Hasil uji F dapat dilihat dengan menggunakan *analisis varian atau analysis of variance* (ANOVA). Untuk mengambil keputusan dapat didasarkan pada rumusan:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi < 0,05,  $H_0$  maka ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS versi 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6  
Uji Simultan Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.882	3	92.961	24.883	.000 <sup>b</sup>
	Residual	134.493	36	3.736		
	Total	413.375	39			

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  variabel bebas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 24,883 dengan tingkat signifikn sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari (0,05), dan  $F_{hitung}$  24,883 >  $F_{tabel}$  2,87 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Koefisien Determinasi Berganda ( $R_2$ )

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Determinasi Berganda ( $R_2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.675	.648	1.933

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda ( $R_2$ ) atau *R Square Adjusted* adalah sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 65% perubahan variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 65% sedangkan sisanya sebesar 35%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Simpulan

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Hal ini berdasarkan nilai  $H_{hitung}$  dari kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,036. Nilai tersebut lebih kecil dari  $T_{tabel}$  (2.173 > 1,684) sedangkan nilai signifikansi > 0,05 (0,036 < 0,05). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Hal ini berdasarkan nilai  $T_{hitung}$  dari motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,013 dan nilai signifikansi sebesar 0,318. Nilai tersebut <  $T_{tabel}$  (1,013 < 1,684) sedangkan nilai signifikansi > 0,05 (0,318 > 0,05). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Hal ini berdasarkan pada nilai  $T_{hitung}$  dari disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 4,247 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari  $T_{tabel}$  (4,247 > 1,684) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Secara simultan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Hal ini berdasarkan pada nilai  $F_{hitung}$  variabel bebas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 24,883 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari (0,05), dan  $F_{hitung} 24,883 > F_{tabel} 2,87$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Saran

Dengan adanya penelitian ini perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kompensasi yang di berikan kepada kepada seluruh karyawan. Perusahaan juga diharapkan lebih memberikan motivasi kepada karyawan seperti, serta dalam hal disiplin kerja, perusahaan harus mencari jalan keluar yang baik, agar tingkat keterlambatan karyawan menurun.

#### Ucapan Terimakasih

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulisan karya tulis ilmiah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

#### Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.  
 Agung, Muhammad; Djunaidi, Djunaidi; Astutik, Puji. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

Kabupaten Nganjuk. Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi.  
 Agustini, I. G. A. A., dan Gusti Ayu Ari. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia." E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.12.  
 Budiarti, Mulyano Rahayu Isnari. (2018). "Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jaswita Jabar."  
 Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS (W. Imaniar (ed.); 1st ed.).  
 Hafidzi dkk, Adha Qomariah, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks.  
 Hasibuan, Jasman Saripuddin, dan Beby Silvy. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." Prosiding Seminar Nasional USM. Vol. 2. No 1.  
 Latifah, Nurul. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut). Diss. Universitas Siliwangi.  
 Marnisah, Luis. (2019). Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik). Deepublish. Manajemen, 3(1).  
 Pratiwi, Intan Yusup. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan: Studi kasus pada PT. Cemara Agung

- Kabupaten Bandung. Diss. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Saleh, Chairul. (2020). "Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." J-MKLI (Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia) 4.2.
- Setiawan, Roy. (2023). "2.2 Teori Etika." Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori).
- Sugiyono, dan Puji Lestari. (2021). "Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional).