

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

### Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Prana Consultant

Aprilia Jenianti Muti Riu, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjawiyata Tamansiswa Yogyakarta

mutiriu94@gmail.com

#### ABSTRACT

*Human Resources is the most important asset in a business organization or company, because it is the main body that implements the company's policies and operational activities. Job satisfaction is the response given by employees to their work, both in the form of positive responses and negative responses. Job satisfaction can be achieved by 3 factors, including (i) Compensation, which is in the form of remuneration or work that has been done, (ii) Motivation, namely providing a driving force so that employees are able to work optimally, (iii) Work Discipline, namely employees are able to obey rules that have been made. The purpose of this study is to determine partially and simultaneously the variables of compensation, motivation, and work discipline on employee job satisfaction at PT. Kala Prana Consultant. This study uses a quantitative approach method. The population in this research is 43 employees. Sampling is done by non-probability method and the sampling technique is purposive sampling. The data were analyzed using the IBM SPSS application. The results showed that the compensation variable (X1) had no significant effect on job satisfaction (Y), as evidenced by the results of the t test, namely the t-count value was  $1.447 < t \text{ table } 1.684$  and significant  $0.156 > 0.05$ . Then the Motivation variable (X2) has a significant effect on Job Satisfaction (Y) as evidenced by the results of the t test, namely the t-count value is  $1.753 > t \text{ table } 1.684$  and significant is  $0.087 < 0.05$ . And the Work Discipline variable (X3) has a significant effect on job satisfaction (Y), as evidenced by the results of the t-test, namely the t-count value of  $3.094 > t\text{-table } 1.684$  and significant  $0.004 < 0.05$ .*

**Keywords : job satisfaction, compensation, motivation, and work discipline.**

#### ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi bisnis atau perusahaan, karena merupakan badan utama yang melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Kepuasan kerja adalah respon yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa respon positif maupun respon negatif. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan 3 faktor, meliputi (i) Kompensasi, yaitu berupa balas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan, (ii) Motivasi, yaitu pemberian daya pendorong agar karyawan mampu bekerja secara optimal, (iii) Disiplin Kerja, yaitu karyawan mampu mentaati peraturan yang telah dibuat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara parsial dan simultan variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kala Prana Consultant. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 43 karyawan. pengambilan sampel dilakukan dengan metode non-probabilitas dan teknik pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling. Data dianalisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), di buktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung  $1,447 < t \text{ tabel } 1,684$  dan signifikan  $0,156 > 0,05$ . Kemudian variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung  $1,753 > t \text{ tabel } 1,684$  dan signifikan  $0,087 < 0,05$ . Dan variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kepuasan Kerja (Y), dibuktikan dengan hasil uji t yaitu di peroleh nilai t hitung  $3,094 > t \text{ tabel } 1,684$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$ .

**Kata kunci : kepuasan kerja, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.**

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi bisnis atau perusahaan, karena merupakan badan utama yang melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Berbicara sumber daya manusia, seorang manajer, perlu memahami bagaimana mengelola sumber daya manusia yang mereka pekerjakan dengan benar, seperti memberikan kenyamanan, keamanan, keadilan, dan kompensasi yang sesuai di tempat kerja. Sinambela berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan pengelolaan anggota individu atau kelompok pekerja. Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah membuat anggota kerja dari organisasi yang bersangkutan puas dengan pekerjaannya (Sinambela. L. P., 2018).

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena besar atau kecilnya merupakan cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Prahartono mengemukakan dalam (Riyanto, n.d.) bahwa terdapat 15 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, promosi dan gaji. Langkah-langkah yang diambil oleh para pemimpin perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi. Berdasarkan William B. Wether dan Keith Davis dalam (Hasibuan, 2016) Remunerasi adalah apa yang karyawan dapatkan sebagai imbalan atas pekerjaan. Tidak masalah perjam atau upah reguler, biasanya dirancang oleh departemen personalia dan mengatur kompensasi karyawan. Sedangkan menurut (Kadarisman. M., 2016) gaji adalah menangani setiap jenis manajemen sumber daya manusia (SDM) hadiah individu untuk menyelesaikan tugas organisasi.

### Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Adapun hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut :

- H1: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. kala prana consultant
- H2: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. kala prana consultant
- H3: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. kala prana consultant
- H4: Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. kala prana consultant

# Transformasi Manageria

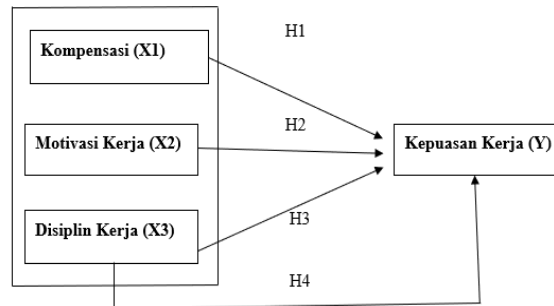
## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

### Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh dari tiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan menjadi metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif digunakan buat meneliti di populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, menggunakan tujuan buat menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

#### Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Wonocatur RT 01 RW 23 No. 250 Banguntapan Yogyakarta

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini yaitu September 2022

#### Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini ialah orang-orang yang aktif dan tercatat resmi bekerja di perusahaan PT. Kala Prana Consultant. Sedangkan, objek dari penelitian ini ialah pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kala Prana Consultant.

#### 3.1 Sumber Data

##### 1. Data Primer

Data primer artinya data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas) dari sumber pertamanya (Sugiyono, 2016).

##### 2. Data Sekunder

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

Data sekunder ialah data primer yang sudah diolah lebih lanjut dan tersaji baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain contohnya dalam bentuk tabe-tabel atau diagram-diagram (Umar, 2011).

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Riduwan, 2011) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada PT. kala prana consultant pada tahun 2022. Data karyawan dapat dilihat pada table sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Jumlah Populasi Penelitian**

Tenaga Ahli Tetap	Jumlah (orang)
Arsitek	6
Teknik Sipil	9
Lingkungan	5
Elektrikal	5
Mekanikal	4
Tata Ruang	3
Geodesi-Geografi	1
Geologi	1
Interior-Desain Grafis-Seni	2
Hukum	5
Ekonomi Pembangunan	4
Ekonomi Manajemen	2
Ekonomi Akuntansi	2
Social-Sosiologi	2
Arkeologi	2
Sejarah	2
Antrophologi	2
Statistik, TI & Ilmu Komputer	4
Perikanan-Pertanian-Biologi	2
Pariwisata	3
Manajemen Rumah Sakit	2
Kesehatan Masyarakat	1
Pendukung	6
<b>Total</b>	<b>75</b>

Sumber : Data Jumlah Karyawan PT. kala prana consultant

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

### 2. Sampel

Sampel artinya bagian yang berasal dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin menyelidiki semua yang ada pada populasi, contohnya karena terbatas dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel diambil dari populasi itu. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili). Dari hasil penentuan dengan metode *purposive sampling* maka terdapat jumlah sampel sebanyak 43 orang.

Dalam penelitian ini penulis membagi kuesioner pada penelitian ini dengan teknis kuesioner online kemudian disebarluaskan melalui Group Whatsapp agar dapat diisi oleh responden.

Adapun kriteria yang dipilih sampel antara lain :

1. Responden adalah karyawan resmi di perusahaan PT. kala prana
2. Responden hanya mengisi satu kali ( 1 kuesioner)
3. Tidak ada paksaan
4. Pengisian kuesioner secara online melalui website yang sudah dibagikan

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode Penentuan sampel yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling* dengan Teknik *purposive sampling* yang merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan pertimbangan tertentu (Rahyuda & Atmaja, (2017). Jumlah sampel 43 diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin dan menggunakan teknik *purposive sampling*.

### Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dependen pada penelitian ini ialah Kepuasan Kerja (Y). Variabel bebas dalam penelitian Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3).

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data Kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan pada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari berita yang lengkap tentang suatu persoalan serta responden tanpa merasa khawatir bila responden menyampaikan jawabanyang tidak sesuai dengan dalam pengisian daftar pertanyaan (Ridwan, 2011, hal. 71).

### Teknik Analisa Data Penelitian

Agar data tersebut bermanfaat, maka harus diolah dan analisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam mengambil keputusan. Sebelum analisis

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

regresi dilakukan terlebih duu uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas).

### Analisi Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai dinas perhubungan kabupaten kota madya Yogyakarta. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

a = Nilai Konstanta

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien Regresi 1,2,3

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

e = Error term (Sugiyono, 2016, hal. 324)

Selain regresi berganda juga dilakukan uji t (Uji Parsial), uji F, dan analisis koefisien determinan. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh parsial dari X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh simultan dari variabel bebas V=X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y.

Analisi R<sup>2</sup> (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan diantara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, dan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Riduwan, 2011, hal. 121).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Data

#### Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	1	0,875	0,300	Valid
	2	0,792	0,300	Valid

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

Variabel	No. Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	keterangan
	3	0,862	0,300	Valid
	4	0,856	0,300	Valid
	5	0,867	0,300	Valid
	6	0,880	0,300	Valid
	7	0,835	0,300	Valid
	8	0,910	0,300	Valid
Motivasi (X2)	1	0,926	0,300	Valid
	2	0,906	0,300	Valid
	3	0,939	0,300	Valid
	4	0,875	0,300	Valid
	5	0,906	0,300	Valid
	6	0,918	0,300	Valid
	7	0,852	0,300	Valid
	8	0,935	0,300	Valid
Motivasi (X3)	1	0,907	0,300	Valid
	2	0,896	0,300	Valid
	3	0,921	0,300	Valid
	4	0,898	0,300	Valid
	5	0,924	0,300	Valid
	6	0,902	0,300	Valid
	7	0,923	0,300	Valid
	8	0,877	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,917	0,300	Valid
	2	0,944	0,300	Valid
	3	0,870	0,300	Valid
	4	0,924	0,300	Valid
	5	0,900	0,300	Valid
	6	0,805	0,300	Valid

Berdasarkan uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang dimana ditunjukkan dengan nilai masing-masing item atau butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada rtabel.

### b. Uji Reabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

Kompensasi (X1)	0,949	Reliabel
Motivasi (X2)	0,975	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,937	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,948	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,54316949
Most Extreme Differences	Absolute		,207
	Positive		,157
	Negative		-,207
Test Statistic			,207
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			<.,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		<.,001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,001
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

#### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,402	1,641		,245	,808		
	Kompensasi	,144	,099	,186	1,447	,156	,205	4,882
	Motivasi	,210	,120	,273	1,753	,087	,139	7,194
	Disiplin Kerja	,369	,119	,504	3,094	,004	,127	7,853
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								



# Transformasi Manageria

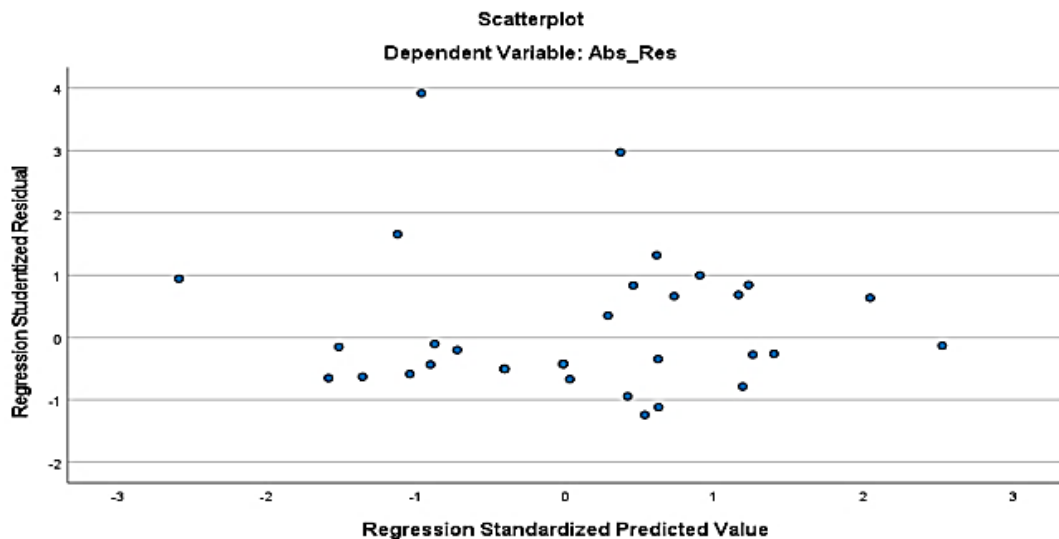
## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

### c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS maka terdapat hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel tidak bebas (variabel dependen) dengan beberapa variasi lain yang bebas (variabel independen).

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,402	1,641		,245	,808
	Kompensasi	,144	,099	,186	1,447	,156
	Motivasi	,210	,120	,273	1,753	,087
	Disiplin Kerja	,369	,119	,504	3,094	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Dari tabel *Coefficients* dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:  

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
 Keterangan :  
 Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)  
 a = Nilai Konstanta  
 b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien Regresi 1,2,3  
 X<sub>1</sub> = Kompensasi  
 X<sub>2</sub> = Motivasi  
 X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja  
 e = Error term (Sugiyono, 2016, hal. 324)  
 β<sub>1</sub> = koefisien regresi 1  
 β<sub>2</sub> = koefisien regresi 2  
 β<sub>3</sub> = koefisien regresi 3

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

### Uji Hipotesis

#### a. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,402	1,641		,245	,808
	Kompensasi	,144	,099	,186	1,447	,156
	Motivasi	,210	,120	,273	1,753	,087
	Disiplin Kerja	,369	,119	,504	3,094	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### b. Uji F (simultan)

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659,750	3	219,917	85,752	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	100,018	39	2,565		
	Total	759,767	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi

#### c. Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 <sup>a</sup>	,868	,858	1,601

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

### KESIMPULAMN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kala Prana Consultant. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, di buktikan dengan hasil uji t yaitu

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

diperoleh nilai  $t$  hitung = 1,447 <  $t$  tabel = 1,684 dan signifikan  $0,156 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kala Prana Consultant.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil uji  $t$  yaitu diperoleh nilai  $t$  hitung = 1,753 >  $t$  tabel = 1,684 dan signifikan  $0,087 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kala Prana Consultant.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil uji  $t$  yaitu diperoleh nilai  $t$  hitung = 3,094 >  $t$  tabel = 1,684 dan signifikan  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Kala Prana Consultant.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja apa bila secara bersama-sama dilakukan uji  $F$  maka berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil uji  $F = 85,752 > F$  tabel 2,85 dan nilai signifikan sebesar  $< 0,001 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga disimpulkan bahwa, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila variabel independen secara bersama-sama melakukan pengujian  $F$ .

### Saran

Dari hasil yang dipaparkan, maka saran yang dapat penulis ajukan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kala Prana Consultant. Oleh karena itu, perusahaan PT. Kala Prana Consultant harus tetap mempertahankan kompensasi yang di berikan pada setiap karyawan yang bekerja, karena kompensasi sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kala Prana Consultant. Sehingga sebagai masukan akan lebih baik jika melakukan peningkatan terhadap motivasi agar kepuasan kerja mampu secara maksimal dirasakan oleh karyawan dan akan berdampak baik pula pada kesuksesan mencapai tujuan dari perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kala Prana Consultant. Sehingga perlu untuk melakukan pengawasan terhadap pekerjaannya. Dan sebaliknya, ketika karyawan melanggar peraturan untuk dapat diberi sanksi sesuai kesepakatan agar karyawan merasa tidak mengulangi lagi.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

### DAFTAR PUSTAKA

- Akhmawanul Akmal. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Dan Adminstrasi* , 04(02), 59–68.
- Citha Agathanisa. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen* .
- Diansyah. (2021). The effects of Motivation, Compensation, and work Environment on the performance of local public offier. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities*.
- Diansyah. (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficaey as a Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities*.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Rineka Cipta.
- Gede D. S, A. A. , & R. A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i05.p11>. *E-Jurnal Managamen Unud*.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . .
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka .
- Kadarisman. M. (2016). *Manajemen Kompensasi* . Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik )*. Rajawali Press.
- Kusuma Chandra Kirana, A. S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK Kinerja . *Jurnal Ilmiah Manajamen Sumber Daya Manusia, volume 4*.
- Lestari. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Muhammad Elfi Azhar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora* .
- Munawaroh. (2020). Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Through Working Discipline At PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research* .

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

- Nancy L. Pioh & Hendra N. Tawas. (2016). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA, Vol.4 No. 2*.
- Noor & Wahyudi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *Journal of Management*.
- Nuraisyah. (2022). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaraan Utama Makassar . *Journal of Management Science (JMS)*.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla BPPT (Bengkel Perbaikan dan Pemeliharaan Toyota) Cabang Urip Makassar. *Jurnal Economix*.
- Parimita. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya*.
- Parimita. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Priansa & Junni, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . Alfabeta.
- Riduwan. (2011). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula* .
- Riyanto, B. P. (2016). (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*.
- Riyanto Efendi. (2020). The Mediation of Work Motivation on The Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* .
- Saputra & Rahyuda. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Teamwork, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*.
- Sinambela. L. P. (2018). *Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* .
- Sudarno. (2016). Effect of Compensation, Motivation, and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trojaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Bussines and Management* .
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

- Sutrisono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tobing, J. (2011). *Kiat menjadi Supervisor Andal* .
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Pustaka Pelajar.
- Akhmawanul Akmal. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Dan Adminstrasi* , 04(02), 59–68.
- Citha Agathanisa. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen* .
- Diansyah. (2021). The effects of Motivation, Compensation, and work Environment on the performance of local public offier. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities*.
- Diansyah. (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficaey as a Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities*.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Rineka Cipta.
- Gede D.S, A. A. , & R. A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i05.p11>. *E-Jurnal Managamen Unud*.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka .
- Kadarisman. M. (2016). *Manajemen Kompensasi* . Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik )*. Rajawali Press.
- Kusuma Chandra Kirana, A. S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK Kinerja . *Jurnal Ilmiah Manajamen Sumber Daya Manusia, volume 4*.
- Lestari. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

- Muhammad Elfi Azhar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora* .
- Munawaroh. (2020). Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Through Working Discipline At PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research* .
- Nancy L. Pioh & Hendra N. Tawas. (2016). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA, Vol.4 No. 2*.
- Noor & Wahyudi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *Journal of Management*.
- Nuraisyah. (2022). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaraan Utama Makassar . *Journal of Management Science (JMS)*.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla BPPT (Bengkel Perbaikan dan Pemeliharaan Toyota) Cabang Urip Makassar. *Jurnal Economix*.
- Parimita. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya*.
- Parimita. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Priansa & Junni, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . Alfabeta.
- Riduwan. (2011). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula* .
- Riyanto, B. P. (2016). (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*.
- Riyanto Efendi. (2020). The Mediation of Work Motivation on The Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* .
- Saputra & Rahyuda. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Teamwork, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*.
- Sinambela. L. P. (2018). *Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* .

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 148 - 163 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2373

- Sudarno. (2016). Effect of Compensation, Motivation, and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trojaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Bussines and Management* .
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.
- Sutrisono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tobing, J. (2011). *Kiat menjadi Supervisor Andal* .
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Pustaka Pelajar.
- Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Priansa & Junni, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . Alfabeta.
- Riduwan. (2011). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula* .
- Riyanto, B. P. (2016). (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*.
- Riyanto Efendi. (2020). The Mediation of Work Motivation on The Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* .
- Saputra & Rahyuda. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Teamwork, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*.
- Sinambela. L. P. (2018). *Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* .
- Sudarno. (2016). Effect of Compensation, Motivation, and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trojaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Bussines and Management* .
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.
- Sutrisono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tobing, J. (2011). *Kiat menjadi Supervisor Andal* .
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Pustaka Pelajar.