
HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT.GADING MANDIRI

Oleh

Ravel Anwar¹, Tina Rosa²

^{1,2}Universitas Respati Indonesia, Jakarta

Email: ¹ravel009@gmail.com, ²tinarosa@urindo.ac.id²

Article History:

Received: 15-01-2022

Revised: 16-01-2022

Accepted: 18-02-2022

Keywords:

kompensasi, kepuasan-kerja,
kedisiplinan

Abstract: *Perekonomian dewasa ini ditandai oleh tingkat persaingan yang tinggi di antara berbagai perusahaan dalam memperebutkan pasar. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan ataupun dapat bertahan di tengah persaingan. Kepuasan kerja karyawan penting bagi perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di tingkat organisasi secara menyeluruh, organisasi yang memiliki karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih efektif dan produktif daripada organisasi yang memiliki karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, kepuasan kerja mempunyai korelasi negatif dengan kemangkiran sebagai bentuk ketidakdisiplinan. Kedisiplinan karyawan di PT Gading Mandiri semakin menurun menyebabkan penulis ingin mengetahui penyebabnya. Sementara perusahaan berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan kompensasi yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kedisiplinan karyawan. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variable X1 dan X2 dengan Y adalah sebesar 0,492. Nilai korelasi sebesar ini menunjukkan tidak terlalu tingginya hubungan antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja dengan kedisiplinan. Kompensasi direpresentasikan oleh bonus tahunan, kepuasan kerja direpresentasikan oleh pernyataan karyawan, sedangkan kedisiplinan karyawan direpresentasikan oleh ketepatan waktu jam kerja.*

PENDAHULUAN

Perekonomian dewasa ini ditandai oleh tingkat persaingan yang semakin tinggi di antara berbagai perusahaan dalam memperebutkan pasar dan pelanggan. Persaingan yang semakin tinggi dalam memperebutkan pasar dan pelanggan tersebut memaksa perusahaan-perusahaan harus membangun keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Keunggulan

kompetitif didefinisikan sebagai faktor yang memungkinkan organisasi untuk membedakan produk atau layanannya dari pesaing untuk meningkatkan pangsa pasar. Dimana posisi yang dihasilkan dari strategi bersaing dapat merealisasikan keuntungan dan menghadapi kekuatan yang menentukan dalam persaingan industri.

Terdapat dua strategi yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing. Pertama strategi kepemimpinan berbiaya rendah (*cost leadership*), dimana strategi ini berarti perusahaan berupaya untuk menjadi pemimpin-biaya-rendah dalam sebuah industri yang sedang dijalani. Strategi yang kedua yaitu menjadikan perusahaan sebagai differensiator (pembeda), strategi ini adalah strategi yang kompetitif dimana menjadikan perusahaan untuk mempunyai sifat unik yang dapat dikenal oleh pasar yang luas serta menjadi pembeda dengan industri lainnya, dimana pada akhirnya perusahaan akan menjangkau dimensi pasar yang berbeda dengan pesaingnya.

Dalam pasar dunia yang mengglobal dan sangat kompetitif saat ini, mempertahankan keunggulan kompetitif dengan menjadi pemimpin biaya rendah dan pembeda (*differensiator*) akan menciptakan kondisi untuk tenaga kerja yang kompeten dan setia. Keunggulan kompetitif tidak terletak pada membedakan produk atau layanan atau menjadi pemimpin berbiaya rendah, tetapi juga pada kemampuan untuk mengkomunikasikan keterampilan khusus atau daya saing inti perusahaan dan dengan cepat menanggapi kebutuhan pelanggan dan perubahan pesaing.

Membangun daya tanggap tersebut berarti tergantung kepada komitmen dan disiplin diri dari karyawan perusahaan atau sumber daya manusia (SDM) perusahaan merupakan salah satu elemen kunci bagi perusahaan dalam membangun keunggulan bersaing, yaitu SDM unggul yang kompeten dan loyal. Dari lingkup perilaku organisasi (*organization behavior*), sikap karyawan atau SDM mencakup 3 (tiga) hal, yaitu: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen pada organisasi (Brooke Jr et al, 1988).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif serta menyukai terhadap pekerjaan. Pada saat yang sama, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif dan tidak menyukai terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan dampak negatif dalam suatu perusahaan, adapun dampak positif yang ditimbulkan adalah dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan secara signifikan. Namun, sisi buruknya kepuasan kerja pun memiliki dampak negatif yang ditimbulkan yaitu jika seseorang karyawan dalam suatu organisasi mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah maka bentuk dari ketidakpuasan tersebut adalah karyawan tersebut akan meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencari perusahaan yang baru yang mampu memberikan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Hal tersebut berakibat kinerja perusahaan menjadi menurun serta manajemen semakin memburuk dan berpengaruh juga terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Terdapat empat manfaat yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja yang sangat tinggi yaitu :

- menumbuhkan sikap loyalitas yang sangat tinggi dalam diri karyawan terhadap perusahaan.
- meningkatkan tingkat produktivitas dalam sisi kinerja karyawan
- menurunkan tingkat ketidakhadiran atau ketidaksiplinan karyawan

- meningkatkan pelayanan suatu perusahaan terhadap klien atau pelanggan dari perusahaan itu sendiri.

Dalam pelaksanaan peningkatan tingkat kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni :

- Job description yang sesuai dengan bidang kompetensi karyawan
- Gaji atau upah
- Lingkungan kerja yang baik dan kolaboratif
- Banyaknya tantangan baru dalam bidang pekerjaan
- Jengjang karir yang jelas.

Kinerja karyawan salah satunya terlihat dari segi disiplin pegawai. Kinerja adalah Hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode perekaman periode waktu tertentu. Gambar (2001) Pikirkan kinerja sebagai sebuah proses Diorganisir untuk menilai atau menilai kinerja karyawan. Suntoro (Tika, 2006) Tunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja Dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang-orang dalam organisasi Mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu

Keterlibatan kerja (*job involvement*) merupakan ukuran sejauh mana keberpihakan secara sisi psikologis karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan menganggap kinerjanya merupakan sebuah harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja tinggi akan merasa lebih peduli dan loyal terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya. Dimana tingkat keterlibatan kerja yang tinggi tersebut sangat berpengaruh dengan tingkat permohonan berhenti yang rendah serta kemangkiran yang lebih rendah pula. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berarti preferensi karyawan untuk pekerjaan tertentu, sedangkan tingkat masukan organisasi yang tinggi berarti preferensi untuk organisasi yang mempekerjakan karyawan tersebut.

Pada tingkat organisasi secara keseluruhan, organisasi dengan karyawan yang lebih puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Di sisi lain, kepuasan kerja mempunyai korelasi negatif dengan kemangkiran sebagai bentuk ketidakdisiplinan (Locke, 1976). Dalam suatu organisasi ketidakdisiplinan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang sangat paling umum dijumpai dalam mempengaruhi ketidakdisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi antara lain gaji dan kompensasi, adanya sanksi yang nyata, terdapatnya aturan tertulis hingga yang terakhir adalah peran atasan dalam lingkup perusahaan atau organisasi turut menyumbang dalam hal tersebut. Dari empat faktor di atas yang disebutkan pemberian gaji dan kompensasi terhadap karyawan sangat menyumbang sangat besar sekali karena berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan itu sendiri dalam bekerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam suatu perusahaan bisa dinyatakan dalam berbagai bentuk :

- Gaji atau upah
- Fasilitas
- Tunjangan
- Insentif

Salah satu usaha untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan kompensasi yang memadai yang didasarkan kinerja karyawan. Bentuk penghargaan dan kompensasi yang didasarkan

kepada ukuran kinerja individual atau organisasional tersebut adalah program upah-variabel, yaitu program kompensasi yang bersifat variabel (Schuster & Zingheim, 1993). Program upah-variabel dapat mengambil bentuk berupa rencana upah-per satuan produksi, insentif upah, bagi laba, bonus, dan bagi hasil (Robbins, 2003). Bonus sebagai salah satu bentuk program upah-variabel dapat diberikan kepada manajemen ataupun kepada seluruh karyawan. Program upah-variabel dianggap dapat memperbaiki produktivitas dan berdampak positif terhadap sikap karyawan (Doherty et al, 1989). Pemberian penghargaan kepada karyawan dalam suatu perusahaan sangat membantu sebuah manajemen untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan kedisiplinan karyawan tersebut.

PT Gading Mandiri sebagai sebuah perusahaan manajemen investasi yang baru berdiri pada akhir tahun 2017 dihadapkan pada permasalahan untuk dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan Manajemen PT Gading Mandiri adalah dengan memberikan insentif berupa pemberian bonus kepada Manajemen dan seluruh karyawan, yang didasarkan kepada kinerja masing-masing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kedisiplinan karyawan. Kompensasi direpresentasikan oleh kenaikan gaji, tunjangan, dan bonus tahunan (tahun 2019 dan 2020), kepuasan kerja direpresentasikan oleh pernyataan karyawan (lima skala), sedangkan kedisiplinan karyawan direpresentasikan oleh ketepatan waktu jam kerja (jumlah hari terlambat atau pulang cepat dalam sebulan) dan kepatuhan hari kerja (jumlah hari absen dalam sebulan). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana metode ini sangat cocok untuk membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam PT Gading Mandiri. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan survei secara langsung terhadap karyawan PT Gading Mandiri sebagai populasinya.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Gading Mandiri sebanyak 30 orang (per Oktober 2020). Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Dengan demikian, seluruh karyawan PT Gading Mandiri merupakan sampel pada penelitian ini.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah Kedisiplinan (Y). Kompensasi (X1) merupakan program upah-variabel kepada karyawan, yang didasarkan atas kinerja karyawan, dengan indikator kenaikan gaji, tunjangan, dan bonus (tahunan) kepada karyawan. Kepuasan Kerja (X2) merupakan sikap karyawan yang ditunjukkan oleh pernyataan karyawan (lima skala) tentang keadaan emosional yang dirasakan menyenangkan atau dirasakan tidak menyenangkan oleh karyawan mengenai pekerjaannya. Kedisiplinan (Y) merupakan kepatuhan karyawan kepada peraturan kerja perusahaan, dengan indikator ketepatan waktu kerja (jumlah hari terlambat masuk atau pulang cepat dalam sebulan) dan kepatuhan hari kerja (jumlah hari absen dalam sebulan). Berikut adalah tabel definisi operasional dan indikator dari variabel penelitian:

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel Definisi Operasional Indikator

Kompensasi (X1) Bentuk penghargaan dan kompensasi yang didasarkan kepada ukuran kinerja individual atau organisasional - Kenaikan gaji

- Tunjangan
- Bonus (tahunan)

Kepuasan kerja (X2) sikap karyawan yang ditunjukkan oleh pernyataan karyawan tentang keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaannya - Pernyataan karyawan (sangat tidak senang, tidak senang, biasa saja, senang, sangat senang)

Kedisiplinan (Y) kepatuhan karyawan kepada peraturan kerja perusahaan, - Ketepatan waktu kerja (jumlah hari terlambat masuk kerja atau pulang cepat dalam sebulan)

- Kepatuhan hari kerja (jumlah hari absen dalam sebulan)

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir yang diajukan di atas, maka dapat dirumuskan model dan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + e$$

Y : Kedisiplinan

X₁ : Kompensasi

X₂ : Kepuasan kerja

$$H_0 : a = 0, b = 0$$

(Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh kepada kedisiplinan karyawan)

$$H_1 : a \neq 0, b \neq 0$$

(Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh kepada kedisiplinan karyawan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Survey untuk masing-masing variabel terdiri dari 8 pertanyaan, dengan jawaban yang terdiri dari 5 skala (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Setuju, Sangat Setuju). Berdasarkan metode sampling jenuh yang digunakan pada penelitian ini, maka sampling yang diambil adalah keseluruhan populasi karyawan PT Gading Mandiri yang berjumlah 30 orang. Jawaban dari responden untuk survey terdapat pada Tabel 3.3.

Berdasarkan jenis kelamin, sampling terdiri dari 17 pria (56,67%) dan 13 wanita (43,33%). Sedangkan berdasarkan umur, mayoritas berusia 26 – 30 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (40%).

Tabel 1. Profil Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
20 – 25 tahun	5	16,67%
26 – 30 tahun	12	40%
31 – 35 tahun	6	20%
36 – 40 tahun	3	10%
41 tahun	4	13,33%
Total	30	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat variasi umur dari sample yang mengikuti penelitian ini sehingga memungkinkan untuk mendapatkan jawaban yang sangat kompleks untuk

dijadikan sebuah objek penelitian dalam melihat seberapa besar pengaruh dari dampak pemberian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan di PT Gading Mandiri.

Hasil kuesioner terhadap 3 (tiga) variabel penelitian dapat diringkas pada tabel-tabel berikut

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi

Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Jawaban	Total Responden	Rata-rata
1	10	20	0	0	0	130	30	4.33
2	14	14	2	0	0	132	30	4.40
3	16	12	2	0	0	134	30	4.47
4	13	15	2	0	0	131	30	4.37
5	10	18	2	0	0	128	30	4.27
6	19	9	2	0	0	137	30	4.57
7	15	13	2	0	0	133	30	4.43
8	16	14	0	0	0	136	30	4.53
Rata-rata						1,061	240	4.42

Tabel 3. Hasil Isian Data Kuesioner

Karyawan	Pertanyaan Kompensasi								Pertanyaan Kepuasan Kerja								Pertanyaan Kedisiplinan							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0
2	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
3	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0
4	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
6	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0
7	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0
8	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.0	5.0	5.0
9	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
10	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	5.0	5.0
11	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
12	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0
13	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0
14	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	5.0
15	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0
16	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
17	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0
18	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0
19	4.0	3.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0
20	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
21	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0
22	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0

23	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
24	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
25	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
26	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0
27	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0
28	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0
29	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	2.0	4.0
30	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0

Berdasarkan tabel 3.3 di atas didapat nilai rata-rata variabel Kompensasi adalah 4,22. Dengan menggunakan kriteria ini mayoritas jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel Kompensasi adalah sangat setuju dengan kompensasi yang diberikan oleh PT Gading Mandiri.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Jawaban	Total Responden	Rata-rata
1	13	14	3	0	0	130	30	4.33
2	12	15	3	0	0	129	30	4.30
3	18	11	1	0	0	137	30	4.57
4	16	14	0	0	0	136	30	4.53
5	10	18	2	0	0	128	30	4.27
6	12	17	1	0	0	131	30	4.37
7	18	11	1	0	0	137	30	4.57
8	9	19	2	0	0	127	30	4.23
Rata-rata						1,055	240	4.40

Berdasarkan tabel 4 di atas didapat nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja adalah 4,40. Dengan menggunakan kriteria ini mayoritas jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel Kepuasan Kerja adalah sangat setuju dengan kepuasan bekerja di PT Gading Mandiri.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kedisiplinan

Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Jawaban	Total Responden	Rata-rata
1	17	14	3	0	0	150	30	5.00
2	12	18	0	0	0	132	30	4.40
3	13	17	0	0	0	133	30	4.43
4	13	15	2	0	0	131	30	4.37
5	17	11	2	0	0	135	30	4.50
6	14	13	2	0	0	128	30	4.27
7	15	13	2	0	0	133	30	4.43
8	18	12	0	0	0	138	30	4.60
Rata-rata						1,080	240	4.50

Berdasarkan tabel 5 di atas didapat nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja adalah 4,50. Dengan menggunakan kriteria ini mayoritas jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel Kedisiplinan adalah sangat setuju memiliki kedisiplinan bekerja di PT Gading Mandiri.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, akan dilakukan analisis regresi linier berganda terhadap rata-rata nilai masing-masing variabel yang telah didapat sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Rata-rata Variabel

Pertanyaan	Y	X1	X2
1	5.00	4.33	4.33
2	4.40	4.40	4.30
3	4.43	4.47	4.57
4	4.37	4.37	4.53
5	4.50	4.27	4.27
6	4.27	4.57	4.37
7	4.43	4.43	4.57
8	4.60	4.53	4.23

Dengan menggunakan Excel didapat output sebagai berikut:

**Tabel 7. Ringkasan Analisis Regresi Berganda
SUMMARY OUTPUT**

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.49238491
R Square	0.2424429
Adjusted R Square	-0.0605799
Standard Error	0.23064549
Observations	8

Tabel 8. Analysis of Variance (ANOVA)

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	0.0851244	0.0425622	0.80008129	0.49950337
Residual	5	0.26598671	0.05319734		
Total	7	0.35111111			

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	10.2490882	4.56412139	2.24557748	0.07469008	-1.4833594	21.9815357	-1.4833594	21.9815357
X1	-0.8098867	0.86823782	-0.9327936	0.39374419	-3.041763	1.42198968	-3.041763	1.42198968
X2	-0.4933568	0.63115483	-0.78167314	0.46978409	-2.1157919	1.12907836	-2.1157919	1.12907836

Tabel 10. Residual Output (Y)
RESIDUAL OUTPUT

<i>Observation</i>	<i>Predicted Y</i>	<i>Residuals</i>	<i>Standard Residuals</i>
1	4.60169988	0.39830012	2.04328752
2	4.56415266	0.16415266	-0.84210643
3	4.37859841	0.05473492	0.28079124
4	4.4760323	0.10936564	-0.5610479
5	4.68858278	0.18858278	-0.96743341
6	4.3962811	0.12961443	-0.66492462
7	4.40559463	0.0277387	0.14230008
8	4.48905823	0.11094177	0.56913351

Tabel 11. Probabilitas Output (Y)
PROBABILITY OUTPUT

<i>Percentile</i>	<i>Y</i>
6.25	4.26666667
18.75	4.36666667
31.25	4.4
43.75	4.43333333
56.25	4.43333333
68.75	4.5
81.25	4.6
93.75	5

KESIMPULAN

Dari hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan Excel, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2 dengan Y adalah sebesar 0,492. Nilai korelasi sebesar ini menunjukkan tidak terlalu tingginya hubungan di antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kedisiplinan.
2. Hasil keluaran memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,242. Hal ini berarti bahwa hanya 24,2 persen perubahan atau variasi dari kedisiplinan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kepuasan kerja.

3. Nilai kesalahan standar regresi adalah 0,230 dan jumlah observasi adalah 8.
4. Hasil persamaan regresi untuk kedisiplinan adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,249 - 0,809X_1 - 0,493X_2$$

Dari masing-masing nilai p-value yang semuanya lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa koefisien konstanta, koefisien X_1 dan koefisien X_2 tidak ada yang signifikan secara statistik, yang artinya Hipotesa H_0 diterima. Dengan demikian, Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (Y).

5. Variabel-variabel bebas pada penelitian ini, yaitu Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kedisiplinan (Y). Hal ini disebabkan karena pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, serta motivasi dari atasan, dan-lain sehingga faktor-faktor tersebut mempengaruhi hasil akhir penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, saran-saran berikut dapat dibuat untuk pihak yang berkepentingan :

1. Bagi PT Gading Mandiri dapat memperbaiki lingkungan kerja, budaya kerja, serta motivasi dari atasan kepada bawahan disamping pemberian kompensasi dan kepuasan kerja untuk memperbaiki kedisiplinan karyawan.
2. Saran perbaikan untuk penelitian mendatang adalah dengan memasukan beberapa variabel tambahan, seperti budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dari atasan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aslichati, L. (2007). *Buku Materi Pokok Metode Penelitian Sosial ISIP4216*. Tangerang Selatan: Universitas terbuka.
- [2] Adnan, I. (2019). *Buku Materi Pokok Psikologi Industri dan Organisasi ADBI4410* (Vol. Edisi 1). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- [3] Blau, G. J. (1986). Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism. *Journal of Management*.
- [4] Iswanto, Y., & Yusuf, A. (2018). *Buku Materi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia EKMA4214* (Vol. Edisi 2). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- [5] Jr, P. B. (1988, May). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*.
- [6] Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational of Psychology*.
- [7] Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2).