



**LETTER OF ACCEPTANCE  
(LOA)**

Serang, 27 April 2023

Penulis yang terhormat,

**Muhammad Ridwan<sup>1</sup>, Suherman<sup>2</sup>, Solikhah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: [muhammadridwan1098@gmail.com](mailto:muhammadridwan1098@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [suherman@unj.ac.id](mailto:suherman@unj.ac.id)<sup>2</sup>, [sholikhah@unj.ac.id](mailto:sholikhah@unj.ac.id)<sup>3</sup>

Jenis Artikel : Artikel Asli

Kami ingin menginformasikan bahwa naskah Anda, berjudul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV. X.**

Telah diterima untuk diterbitkan di **Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance (IJEBEF)**. Artikel Anda akan dipublikasikan secara online di **Volume 3 Nomor 2, Agustus 2023, E-ISSN: 2776-6187.**

Semua manuskrip yang dikirimkan tunduk pada peer-review oleh spesialis terkemuka untuk topik masing-masing. Terima kasih banyak atas kiriman dan kontribusi Anda untuk dunia ilmiah.

Terima kasih telah memilih jurnal kami sebagai tempat untuk karya ilmiah Anda.



Hafidz Hanafiah, S.Si., MM., CMA  
Pemimpin Redaksi



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV. X

Muhammad Ridwan<sup>1\*</sup>, Suherman<sup>2</sup>, Solikhah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: muhammadridwan1098@gmail.com<sup>1\*</sup>, suherman@unj.ac.id<sup>2</sup>, sholikhah@unj.ac.id<sup>3</sup>

### Abstract

*The purpose of this study is to determine whether work discipline and have an effect on job satisfaction at CV X's employee. This study used a sample of 64 employees of CV X. This study uses quantitative approach with descriptive and explanatory analysis method. Data was collected by distributing survey questionnaires to 64 employees of CV X. The data analysis method used for hypothesis test in this study is using the SEM (Structural Equation Modeling) Method. The results of this study shows that work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction at CV X and the compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at CV X.*

**Keyword:** Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 64 orang karyawan CV X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner survei kepada 64 orang karyawan CV X. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan Metode SEM (Model Persamaan Struktural). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV X dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV X.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu merupakan mesin penggerak utama didalam setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Oleh karena hal tersebut, perusahaan harus sanggup dalam membuat dan menciptakan kondisi yang dapat menaikkan dan mengembangkan kapabilitas dari karyawan mereka secara optimal. Untuk menggapai kondisi tersebut, perusahaan dapat melakukan usaha dengan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan mereka. Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang diantaranya yaitu dengan memberikan besaran kompensasi yang sesuai dengan apa yang diekpektasikan oleh karyawan dan juga dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas dan kompeten tentunya harus ditunjang dengan menciptakan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja karyawan seperti, peraturan disiplin kerja karyawan yang baik serta pemberian kompensasi yang sesuai dan layak dengan pekerjaan yang dilakukan, karena dengan terwujudnya dua hal tersebut maka akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga mereka dapat menunjukkan performa yang baik. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin bagus performa yang ia tunjukan (Mindari, 2018).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa mangkirnya seorang karyawan dari tugas dan pekerjaan mereka yang merupakan sebuah pelampiasan dari rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan karyawan tersebut dapat dilihat dari data absensi mereka (Ahmad & Zahro, 2014). Berdasarkan data absensi pada karyawan CV X menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi yaitu pada bulan Desember dengan persentase sebesar 6,25% selanjutnya pada bulan November sebesar 5,43%, lalu bulan Januari sebesar 5,13% dengan total keseluruhan rata-rata ketidakhadiran dalam 6 bulan terakhir adalah sebesar 5,20%. Berdasarkan teori (Flippo, 2001) yang menyatakan bahwa absensi karyawan dapat dikatakan baik jika mencapai 0 sampai 2 persen, dikatakan tinggi apabila mencapai 3 sampai 10 persen, dan apabila sampai diatas 10 persen dapat dikatakan tidak wajar. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa tingginya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan CV X mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah.

Faktor pertama yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu disiplin kerja. Peneliti mendapatkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan di CV. X termasuk rendah, hal ini didukung oleh data keterlambatan yang peneliti dapatkan dari perusahaan. Data tersebut menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan selama 6 bulan terakhir (Oktober 2021 s/d Maret 2022). Dari data tersebut bisa dilihat bahwa presentase keterlambatan kerja sangat tinggi yakni melebihi 10% setiap bulannya, dalam penelitian Sudharma (2016) menyatakan bahwa tingkat absensi diatas 10 persen dapat dinyatakan tidak wajar. Perusahaan menetapkan keterlambatan dihitung apabila telah melewati 5 menit batas toleransi setelah jam masuk, maka hal ini mengindikasikan bahwa sikap disiplin kerja karyawan masih rendah dimana sebagian besar karyawan seringkali tidak mematuhi salah satu peraturan perusahaan yaitu datang tepat waktu.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut serta prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan perusahaan (Supriyadi, 2017).

Salah satu faktor lain selain disiplin kerja, yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan dalam mencapai tujuan dari institusi tempat mereka bekerja, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan mereka yang dimana kompensasi tersebut sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan lakukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (Ramadya et al., 2016). Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, dalam artian kompensasi tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan

kerja tersendiri bagi karyawan, dan apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut kepada perusahaannya, maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi (Andriany, 2019).

Berdasarkan data jumlah gaji pokok yang peneliti dapatkan dari perusahaan menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMK yang berlaku pada Kota Bogor yaitu berkisar Rp.2.200.000 – Rp.2.400.000, sedangkan UMK Kota Bogor pada tahun 2022 sebesar Rp 4.330.249, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain gaji yang masih dibawah UMK Kota Bogor tahun 2022 karyawan juga tidak mendapatkan tunjangan apapun dari perusahaan. Berdasarkan uraian dari permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut, maka bisa disintesis bahwa disiplin kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kepuasan kerja dari karyawan, oleh karena hal tersebut peneliti mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV X”.

Kebaruan yang terdapat dalam penelitian ini terletak pada objek yang diteliti yaitu pada karyawan yang bekerja di industri yang bergerak di bidang produksi berbagai macam produk map, yang dimana penelitian-penelitian sebelumnya objek yang diteliti tersebut hampir semua bergerak di bidang pelayanan dan jasa. Selanjutnya, kebaruan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga terdapat pada metode pengolahan data penelitian. Pada penelitian ini pengolahan data nya menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.3.3, sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya pengolahan data nya masih menggunakan metode lama, yaitu dengan menggunakan metode analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Kontribusi dari penelitian ini yaitu kedepannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi atau acuan dalam perbaikan dan evaluasi bagi aspek-aspek yang diteliti dan sebagai rujukan bagi penelitian serupa terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang, serta bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai salah satu acuan dalam pengembangan operasional perusahaan, penentuan dan perumusan kebijakan terhadap karyawan serta dalam pengambilan keputusan terutama dalam aspek pengelolaan karyawan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan di CV X.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap yang pada umumnya ditunjukkan oleh seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang individu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya apabila individu tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan begitu pula

sebaliknya seseorang akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya apabila seseorang tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, S. P., & Judge, 2016). Greenberg & Baron (2003) menerangkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dimunculkan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Mathis & Jackson (2014) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif dari individu yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja dari individu tersebut, dan apabila harapan individu tersebut tidak terpenuhi, maka rasa ketidakpuasan akan muncul dari individu tersebut terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap atau perilaku yang ditampilkan oleh individu berupa emosi positif yang dihasilkan dari persepsi dan evaluasi individu tersebut dalam berbagai macam aspek terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

### **Disiplin Kerja**

Putra (2019) menjelaskan bahwa disiplin adalah tindakan yang dirancang untuk memperbaiki penyimpangan karyawan dari aturan organisasi, prosedur, dan norma, disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Hasibuan (2017) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti mensintesisasikan bahwa disiplin kerja adalah cara yang digunakan perusahaan untuk menyelaraskan sikap dan perilaku dari keberagaman individu sehingga dapat selalu mentaati dan mematuhi berbagai aturan, norma dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala hal yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Sedarmayanti, 2011). Senada dengan Sedarmayanti, Zainal (2014) mendefinisikan kompensasi yaitu sebagai semua hal yang diterima karyawan dari institusi tempat mereka bekerja, sebagai pengganti kontribusi atas jasa dan tenaga yang mereka kerahkan kepada perusahaan.

Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai semua jenis penerimaan karyawan dalam bentuk uang, serta barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dari institusi tempat mereka bekerja, sebagai imbalan atas jasa yang telah dikerahkan oleh karyawan tersebut terhadap institusi tempat mereka bekerja. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala jenis balas jasa atau imbalan dari perusahaan baik

secara langsung maupun tidak langsung diberikan kepada karyawannya secara layak dan adil sebagai tanda jasa atas kontribusi karyawan tersebut terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

## **KERANGKA TEORITIK**

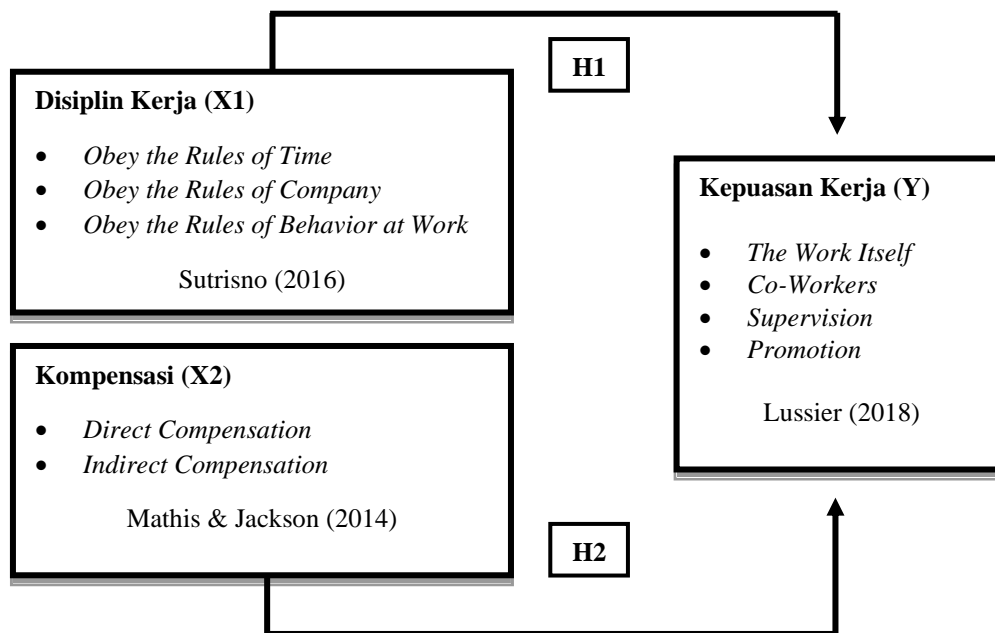
### **Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Alfajar & Kornelius (2022) disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. yang membuat karyawan meningkatkan disiplin kerja agar mereka merasa puas dalam bekerja adalah pemberian kebijakan perusahaan seperti tata aturan yang cukup memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada karyawan tanpa mengekang secara berlebihan terhadap hak-hak mereka. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan akan dapat menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja pada diri seseorang.

### **Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Fauzi (2017) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dalam artian jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya meningkat, maka kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut juga akan meningkat, menurut Lawler dalam Fauzi (2017) perbedaan antara jumlah yang kompensasi yang diterima oleh para karyawan dengan jumlah kompensasi yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau ketidakpuasan kerja dari karyawan. Jika para karyawan merasa bahwa jumlah keduanya setara, maka karyawan tersebut memiliki kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penjabaran kerangka teori diatas, maka peneliti mulai menentukan hipotesis penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja terutama untuk karyawan yang berada di lingkungan kerja CV X. Gambaran model penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

### Hipotesis 1

H<sub>0</sub> : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X

H<sub>a</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X

### Hipotesis 2

H<sub>0</sub> : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X

H<sub>a</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X

## METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di CV X pada level Staff yang berjumlah 64 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari penelitian ini yaitu teknik Sampel Jenuh, Sampel Jenuh merupakan suatu teknik sampel yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu sampel yang digunakan penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di CV X pada level staff yang berjumlah 64 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan metode yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dan eksplanatori, metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara lebih rinci dan mendetail dari terjadinya sebuah gejala atau fenomena yang terjadi

ditempat objek penelitian bersama dengan penjelasan yang mudah dipahami. Sedangkan penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti seperti kedudukannya, hubungannya, serta sebab-akibatnya. Jenis skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Likert. Skala Likert dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala empat poin yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 1. Skala Pengukuran**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Sedangkan bobot kriteria skor yang digunakan dalam menginterpretasikan hasil analisis deskriptif dari setiap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 2. Interpretasi Skor Variabel**

<b>Skor</b>	<b>Disiplin Kerja STS+TS</b>	<b>Kompensasi STS+TS</b>	<b>Kepuasan Kerja STS+TS</b>
0-25%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
26-50%	Tinggi	Tinggi	Tinggi
51-75%	Rendah	Rendah	Rendah
76-100%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode SEM (Model Persamaan Struktural) dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data yaitu *SmartPLS* versi 3.3.3. Untuk pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik yang digunakan yaitu 1,96 untuk taraf signifikansi alpha sebesar 5%. Lalu dalam kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika nilai dari t-statistik > 1,96. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan nilai probabilitas, maka  $H_a$  diterima jika nilai p-value < 0,05.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Deskriptif Responden**



Kuesioner dibagikan ke semua karyawan tetap di CV X pada level Staff yang berjumlah sebanyak 64 orang karyawan. Karakteristik demografis responden dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik Demografis Responden

Demografi	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	67,19 %
	Perempuan	21	32,81 %
Usia	< 21 Tahun	6	9,68 %
	21 – 30 Tahun	26	40,63 %
	31 – 40 Tahun	17	26,56 %
	> 40 Tahun	15	23,44 %
Status Perkawinan	Sudah Menikah	28	43,75 %
	Belum Menikah	36	56,25 %
Unit Kerja	Administrasi	4	6,25 %
	Distribusi	5	7,81 %
	Sales	4	6,25 %
	Produksi	51	79,69 %

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil dari survei kuisisioner yang telah dibagikan kepada 64 orang karyawan CV X, dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 79,0%. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja masuk ke dalam kategori sangat rendah (rentang skor 76 – 100%). Pada variabel kepuasan kerja, kontribusi jumlah skor tertinggi terdapat pada dimensi *promotion* dengan total skor sebesar 83,8%. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan di CV X berada dalam kategori sangat rendah. Beberapa permasalahan yang menjadikan tingkat kepuasan karyawan sangat rendah yaitu atasan dari para karyawan di CV X tidak memperlakukan karyawan bawahannya dengan adil dan juga tidak memberikan dukungan dan perhatian apapun terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bawahannya.

Pada variabel disiplin kerja, untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 77,4%. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja masuk ke dalam kategori sangat tidak nyaman (rentang skor 76 – 100%). Pada variabel disiplin kerja, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi *obey the rules of time* dengan total skor sebesar 82,8%. Hal ini membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada CV X berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh para karyawan di CV X tidak hadir di tempat kerja tepat pada pukul 08.00. dan juga sebagian besar karyawan di CV X tidak kembali ke tempat kerja tepat pada waktunya setelah satu jam beristirahat.

Pada variabel kompensasi, untuk total skor sangat tidak setuju dan tidak setuju diperoleh sebesar 78,3%. Artinya bahwa variabel kompensasi masuk ke dalam kategori sangat rendah (rentang skor 76 – 100%). Pada variabel kompensasi, kontribusi jumlah skor tertinggi ada pada dimensi kompensasi langsung dengan total skor sebesar 84,4%. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kompensasi di CV X berada dalam kategori sangat rendah. Hal tersebut dikarenakan oleh besaran jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh karyawan, lalu perusahaan juga tidak memberikan bonus dan insentif apabila karyawan mampu melampaui target yang telah ditentukan sebelumnya.

### Hasil Uji Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen yaitu merupakan nilai *loading factor* pada varibel laten dengan semua indikatornya. Dalam model PLS, setiap indikator bisa dikatakan memenuhi kriteria validitas jika memiliki nilai *loading factor* melebihi dari 0,7.

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Outer Loading**

No.	Item	Outer Loading Minimum	Hasil Outer Loading	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
01	KK.01	0,7	0,771	Valid
02	KK.02	0,7	0,752	Valid
03	KK.03	0,7	0,918	Valid
04	KK.04	0,7	0,893	Valid
05	KK.05	0,7	0,801	Valid
06	KK.06	0,7	0,934	Valid
07	KK.07	0,7	0,799	Valid
08	KK.08	0,7	0,938	Valid
09	KK.09	0,7	0,817	Valid
10	KK.10	0,7	0,923	Valid
11	KK.11	0,7	0,879	Valid
12	KK.12	0,7	0,906	Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b>				
01	DK.01	0,7	0,919	Valid
02	DK.02	0,7	0,735	Valid
03	DK.03	0,7	0,889	Valid
04	DK.04	0,7	0,759	Valid
05	DK.05	0,7	0,864	Valid

06	DK.06	0,7	0,817	Valid
07	DK.07	0,7	0,877	Valid
08	DK.08	0,7	0,786	Valid
09	DK.09	0,7	0,924	Valid
<b>Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b>				
01	KS.01	0,7	0,897	Valid
02	KS.02	0,7	0,879	Valid
03	KS.03	0,7	0,874	Valid
04	KS.04	0,7	0,925	Valid
05	KS.05	0,7	0,868	Valid
06	KS.06	0,7	0,914	Valid

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria validitas karena setiap indikator tersebut memiliki nilai *loading factor* melebihi dari 0,7. Metode lainnya dalam menilai kriteria validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Average Variance Extracted* (AVE), kriteria nilai yang digunakan sebagai tolak ukur yaitu jika melebihi dari 0,5.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.745
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.712
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.797

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (AVE = 0,745), Disiplin Kerja (AVE = 0,712) dan Kompensasi (AVE = 0,797), semuanya memiliki nilai AVE melebihi dari 0,5 dan dapat dinyatakan bahwa semua variabel valid.

### Hasil Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan perlu dilakukan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel latennya. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi kriteria validitas konvergen jika memiliki nilai *loading factor* tertinggi terhadap konstruk yang dituju dibandingkan dengan nilai *loading factor* korelasi indikator laten lainnya.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Cross Loading

Indikator	Kepuasan Kerja (Y)	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Kompensasi (X <sub>2</sub> )
<b>KK.01</b>	<b>0,771</b>	0,687	0,637

<b>KK.02</b>	<b>0,752</b>	0,603	0,649
<b>KK.03</b>	<b>0,918</b>	0,725	0,751
<b>KK.04</b>	<b>0,893</b>	0,640	0,641
<b>KK.05</b>	<b>0,801</b>	0,729	0,675
<b>KK.06</b>	<b>0,934</b>	0,720	0,762
<b>KK.07</b>	<b>0,799</b>	0,670	0,637
<b>KK.08</b>	<b>0,938</b>	0,723	0,739
<b>KK.09</b>	<b>0,817</b>	0,595	0,661
<b>KK.10</b>	<b>0,923</b>	0,693	0,740
<b>KK.11</b>	<b>0,879</b>	0,621	0,673
<b>KK.12</b>	<b>0,906</b>	0,699	0,725
<b>DK.01</b>	0,763	<b>0,919</b>	0,697
<b>DK.02</b>	0,737	<b>0,735</b>	0,655
<b>DK.03</b>	0,727	<b>0,889</b>	0,719
<b>DK.04</b>	0,449	<b>0,759</b>	0,462
<b>DK.05</b>	0,608	<b>0,864</b>	0,650
<b>DK.06</b>	0,523	<b>0,817</b>	0,528
<b>DK.07</b>	0,697	<b>0,877</b>	0,614
<b>DK.08</b>	0,632	<b>0,786</b>	0,617
<b>DK.09</b>	0,702	<b>0,924</b>	0,684
<b>KS.01</b>	0,665	0,642	<b>0,897</b>
<b>KS.02</b>	0,756	0,653	<b>0,879</b>
<b>KS.03</b>	0,709	0,700	<b>0,874</b>
<b>KS.04</b>	0,715	0,641	<b>0,925</b>
<b>KS.05</b>	0,726	0,685	<b>0,868</b>
<b>KS.06</b>	0,724	0,704	<b>0,914</b>

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dikatakan bahwa tidak ada indikator yang dapat memprediksi variabel lain selain variabel itu sendiri. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai tertinggi *loading factor* dari masing-masing indikator berada pada kolom variabel yang akan diukur. Dengan demikian, variabel laten tersebut memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Selanjutnya yaitu adalah menguji reliabilitas dari tiap variabel. Uji reliabilitas pada *outer model* dapat dilakukan dengan mengukur dua kriteria yaitu *composite reliability* atau *cronbach's alpha* dari setiap indikator yang mengukur konstruk.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0.972
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.957
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.959

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, karena mempunyai nilai *Composite Reliability* melebihi dari 0,7.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Y)	0.968
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.949
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.949

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* melebihi dari 0,7.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Perhitungan R<sup>2</sup>

Variabel	R <sup>2</sup>
Kepuasan Kerja	0.720

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0,720 dan dapat dinyatakan bahwa pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya sangat kuat.

### Hasil Uji Hipotesis

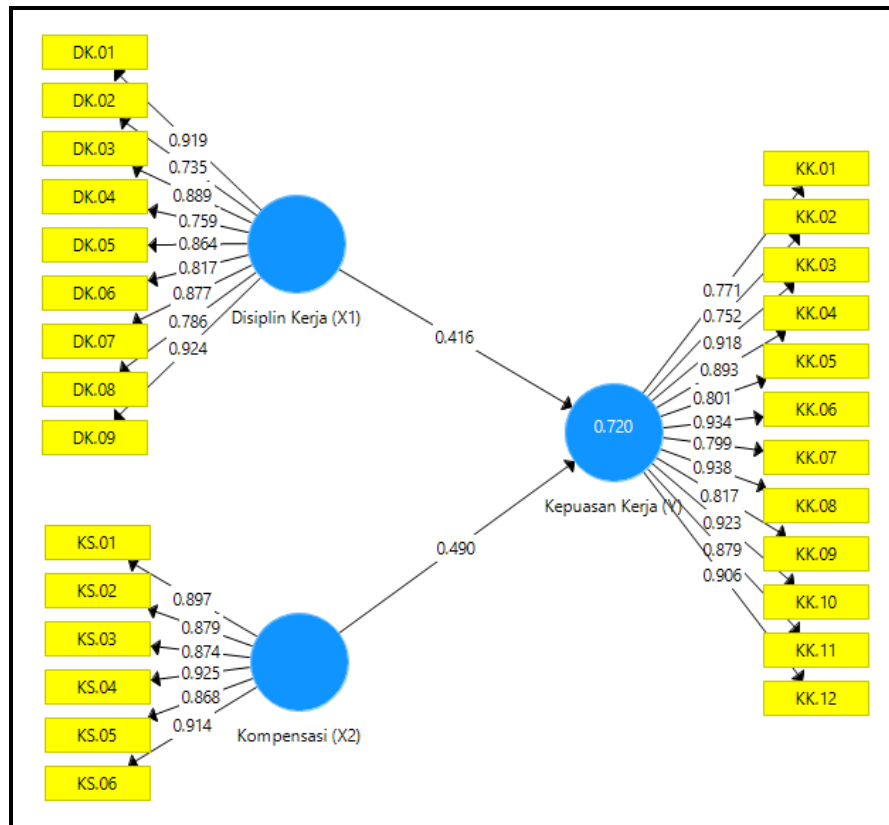
Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan kriteria keputusan H<sub>0</sub> ditolak jika p-value ≤ 5%. Atau t<sub>statistik</sub> > t<sub>tabel</sub> (1,96). Berikut adalah tabel koefisien jalur dan uji t.

Tabel 10. Hasil Perhitungan T - Statistik

<b>Pengaruh</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Std. Dev (STDEV)</b>	<b>T - Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P- Values</b>
Disiplin Kerja (X1) ↓ Kepuasan Kerja (Y)	0.416	0.437	0.119	3.491	0.001
Kompensasi (X2) ↓ Kepuasan Kerja (Y)	0.490	0.464	0.130	3.775	0.000

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 3,491 dan nilai-P sebesar 0,001 sehingga  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistik 3,775 dan nilai-P 0,000 sehingga  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. Model PLS

Sumber: Perhitungan SmartPLS (2021)

Berdasarkan gambar diatas diperoleh nilai koefisien jalur untuk model struktural atau inner model. Koefisien jalur untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil 0,416 satuan. Sedangkan koefisien jalur dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil 0.490 satuan.

### Interpretasi Hasil Temuan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. Hasil penelitian uji t-statistik yang memiliki nilai 3,491 dengan nilai signifikansi 0,001 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan nilai yang didapatkan dari pengujian tersebut dapat disintesis bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Begitupun sebaliknya jika tingkat disiplin kerja karyawan tersebut rendah, maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut juga akan rendah.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. Hasil penelitian uji t-statistik pada variabel kompensasi 3,775 dan nilai signifikansi 0,000 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan nilai yang didapatkan

dari pengujian tersebut dapat disintesis bahwa semakin tinggi besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan memberikan pengaruh terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Begitupun sebaliknya jika besaran kompensasi yang mereka terima rendah maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut juga akan rendah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. Hal tersebut bisa diartikan apabila tingkat disiplin kerja karyawan sangat tinggi, maka kepuasan kerja yang mereka miliki akan berbanding lurus dengan hal tersebut atau kepuasan kerja yang mereka miliki akan tinggi pula.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja memiliki nilai yang positif, maka hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan menjadi semakin kuat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Zahro, M. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Absensi Karyawan pada Divisi Pertambangan PT X.
- Alfijar, & Kornelius, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Desi Bar dan Karaoke. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(2), 149–161.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.
- Flippo, E. B. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations (Eighth)*. Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Human Resource Management (Seventh)*. McGraw-Hill.
- Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35.
- Putra, M. S. (2019). Kebijakan dan Aturan Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kedisiplinan Peserta Didik di SMA N 2 Dompu. *JPPKn*, 4(1), 63–68.
- Ramadya, W., Hadi, S., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement Pada Pt Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(4), 405–417.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behaviour* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke). PT. Refika Aditama.
- Sudharma, I. N. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Bali merupakan salah satu kawasan pariwisata di Indonesia yang saat ini mampu menampung. *Jurnal Manajemen*, 5(9), 5524–5553.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 24.



Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Ketiga). Rajawali Pers.