

Terbit : 20 Februari 2025

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Aruman Aditya Developer)

Denny Aditya Dwiwarman

Universitas Putra Indonesia

hdadditya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini fokus pada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Aruman Aditya Developer, melibatkan setidaknya 40 orang karyawan di PT. Aruman Aditya Developer. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, angket kuesioner dan studi dokumentasi.

Hasil Penelitian ini menunjukan hasil bahwa nilai Thitung sebesar 5.870, bahwa variabel Disiplin Kerja di PT Aruman Aditya Developer memiliki dampak yang kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja, meskipun secara parsial. Pada PT Aruman Aditya Developer, Kompensasi memiliki dampak yang cukup positif dan cukup besar terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai Thitung sebesar 2,420. Dengan nilai Fhitung sebesar 31.357, Disiplin Kerja dan Kompensasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan besar terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Aruman Aditya Developer terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 63% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sesuai dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,629, sedangkan 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study focuses on the effect of work discipline and compensation on employee job satisfaction. The research location was conducted at PT Aruman Aditya Developer, involving at least 40 employees at PT Aruman Aditya Developer. The research methodology uses a quantitative approach, questionnaires and documentation studies.

*The results of this study indicate that the Thitung value is 5,870, that the Work Discipline variable at PT Aruman Aditya Developer has a strong and positive impact on Job Satisfaction, albeit partially. At PT Aruman Aditya Developer, Compensation has a fairly positive and considerable impact on Job Satisfaction, with a Thitung value of 2.420. With an Fcount value of 31.357, Work Discipline and Compensation both have a positive and large influence on Job Satisfaction of PT Aruman Aditya Developer employees. 63% of job satisfaction is influenced by these two variables, according to the coefficient of determination (*R Square*) of 0.629, while 37% is influenced by other factors not examined.*

Keywords: *Work Discipline; Compensation; Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

PT. Aruman Aditya Developer sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan perumahan, properti dan jasa konsultan yang berdiri sekitar tahun 2001. PT. Aruman Aditya Developer merupakan salah satu perusahaan perumahan di kabupaten Cianjur yang membantu masyarakat untuk memiliki rumah dengan membuat konsep rumah sangat sederhana sampai dengan perumahan dengan konsep *cluster*, kedepan PT. Aruman Aditya akan membuat perumahan dengan konsep *smart home*, yaitu hunian yang dilengkapi dengan teknologi otomatisasi

yang memungkinkan pengendalian perangkat rumah tangga secara jarak jauh melalui internet. Teknologi ini mencakup perangkat seperti pencahayaan, sistem keamanan, termostat, dan peralatan rumah tangga yang dapat dikontrol menggunakan *smartphone*, *tablet*, atau asisten suara. Fitur rumah cerdas dirancang untuk meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan efisiensi energi penghuni, memungkinkan interaksi yang lebih efisien dengan lingkungan rumah secara *digital*.

Kepuasan kerja adalah pengalaman pribadi karena setiap individu akan merasakan tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang paling sesuai untuk mereka, Afandi (2021: 73). Semakin banyak komponen yang sesuai dengan selera karyawan, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka

Berikut ini adalah temuan dari kuesioner pra-survei mengenai kepuasan karyawan, yang digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi masalah di PT. Aruman Aditya Developer. Kuesioner ini pertama kali diberikan kepada para pekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 1. Kuesioner Pra-Survei PT. Aruman Aditya Developer

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Upah yang diterima sesuai dengan tugas yang karyawan kerjakan	30%	70%
2	Kesempatan peningkatan karir dilakukan secara adil kepada karyawan	50%	50%
3	Atasan membantu pekerjaan karyawan saat merasa kesulitan	40%	60%
4	Saya tidak merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	60%	40%
5	Pekerjaan yang dikerjakan dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan keinginan	35%	65%

Sumber: Data diolah peneliti, Desember 2024

Data Tabel 1 menunjukkan bahwa disiplin kerja yang rendah dan gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum Cianjur memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja di PT Aruman Aditya Developer. Faktor-faktor ini juga dapat berdampak pada produktivitas bisnis dengan mengurangi akuntabilitas karyawan terhadap pekerjaan mereka, karena pekerja yang sering menunda pekerjaan karena gaji mereka tidak sesuai dengan hasil kerja mereka biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian awal, peneliti menemukan data mengenai kompensasi karyawan di PT. Aruman Aditya Developer adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Kompensasi PT. Aruman Aditya Developer

Divisi	Gaji Pokok (Rupiah)	Tunjangan Lembur	Tunjangan Hari Raya	Asuransi Kesehatan	Insentif
Dewan Komisaris	2.900.000	15.000	200.000	BPJS	-
Direksi	2.850.000	15.000	200.000	BPJS	-
Pemasaran	2.750.000	15.000	150.000	BPJS	-
Keuangan dan Akunting	2.750.000	15.000	150.000	BPJS	-
Kabang Umum	2.750.000	15.000	150.000	BPJS	-
Perencanaan pengembangan	2.750.000	15.000	150.000	BPJS	-
SPI Utama	2.750.000	15.000	150.000	BPJS	-
Kepala KPO	2.750.000	15.000	150.000	BPJS	-
Kepala Cabang	2.750.000	15.000	150.000	BPJS	-
Staff	2.560.000	15.000	150.000	-	-

Sumber: PT. Aruman Aditya Developer, Desember 2024

Tabel 2 di atas menggambarkan bahwa sejumlah pekerja terus menerima upah yang kurang dari

Upah Minimum Kabupaten Cianjur sebesar Rp 2.915.102,-. Faktor lain yang berkontribusi terhadap masalah ini adalah tidak adanya jaminan kesehatan karyawan; karyawan yang memenuhi target yang ditetapkan perusahaan tidak menerima kompensasi. Edy Sutrisno (2020:187) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk penghargaan, baik berupa uang atau bukan uang, yang secara sah dan adil diberikan kepada para pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang mengharuskan atau mendorong karyawan untuk menyelesaikan semua tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasibuan (2020:193) menyatakan bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi mungkin berkinerja lebih baik dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan seseorang mencerminkan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi tidak dapat mencapai produksi yang optimal tanpa disiplin kerja yang kuat. Untuk meneliti disiplin kerja karyawan, para peneliti mengumpulkan data kehadiran karyawan pada tahun 2024. Informasi yang mereka kumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Telat Masuk	Presentase	A	I	S
Juli	67	37	55%	8	3	26
Agustus	67	39	58%	13	10	7
September	67	44	66%	7	17	14
Oktober	67	40	60%	4	12	20
November	67	42	63%	10	16	8
Desember	67	43	64%	6	13	7

Sumber: Data Absensi PT. Aruman Aditya Developer

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah di PT Aruman Aditya Developer, antara lain ketidakpatuhan perusahaan terhadap pedoman gaji UMR, ketidakcukupan insentif berdasarkan prestasi kerja, keharusan adanya pengawasan dari atasan, dan menurunnya kedisiplinan karyawan akibat rendahnya kepuasan kerja. Beberapa karyawan bersedia bekerja lebih keras untuk memenuhi tenggat waktu, meskipun pada kenyataannya keadaan ini ditandai dengan penyelesaian tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan.

Dari fenomena diatas ini maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aruman Aditya Developer.
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aruman Aditya Developer.
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aruman Aditya Developer.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Potensi untuk meningkatkan prestasi kerja meningkat dengan adanya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan cerminan dari tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja meningkatkan moral, semangat kerja, dan pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Suatu organisasi bisnis sulit memperoleh kinerja yang optimal tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang kuat (Hasibuan, 2020:193).

Astro Hardiwiryo (2020:61) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap hormat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya tanpa ada rasa takut akan sanksi-sanksi apabila ia melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2021:103), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan hukum yang berlaku, proses kerja, atau sikap dan perilaku yang sesuai dengan standar yang tertulis maupun tidak tertulis dari organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan suatu sikap kesesuaian dengan peraturan perusahaan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengatur suatu organisasi untuk

mendorong konsistensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja didefinisikan sebagai disposisi individu untuk mematuhi standar dan peraturan yang mengatur lingkungannya (Ajabar 2020: 45).

Menurut Hasibuan (2020:43), terdapat delapan indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut

1. Tujuan dan kemampuan: Tugas atau tujuan yang diberikan kepada pekerja harus mempertimbangkan bakat masing-masing.
2. Karena pemimpin berperan sebagai panutan dan contoh bagi orang lain, maka teladan mereka sangat penting dalam menentukan kedisiplinan staf.
3. Karena balas jasa akan membuat pekerja senang, maka kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi oleh balas jasa dalam bentuk kesejahteraan dan upah.
4. Karena sifat manusia yang selalu merasa penting, maka keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.
5. Tindakan nyata yang paling praktis untuk menerapkan hukuman bagi karyawan adalah pengawasan melekat, yang mengharuskan para atasan untuk secara aktif memantau perilaku kerja bawahannya.
6. Sanksi yang diterapkan dengan keras sangat penting untuk menjaga disiplin karyawan.
7. Ketegasan dan pemimpin berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.
8. Hubungan interpersonal yang baik di antara rekan kerja mendukung disiplin yang efektif di dalam organisasi.

2. Kompensasi

Definisi umum dari kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan, baik berupa uang atau barang yang diberikan secara benar dan adil kepada para pekerja sebagai imbalan atas usaha mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi secara umum didefinisikan sebagai segala jenis pembayaran, gaji, atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Membayar pekerja dengan upah yang adil akan menguntungkan organisasi tempat mereka bekerja.

Kompensasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua bentuk pendapatan, baik materi maupun non-materi, yang diterima karyawan dari bisnis yang menawarkan pekerjaan. Pemimpin dan pekerja harus memberikan umpan balik timbal balik, artinya ketika pemimpin membayar, karyawan juga harus memberikan hasil kerja yang terbaik dan seefisien mungkin (Hasibuan 2021: 118).

Membayar pekerja secara adil adalah tugas manajemen yang sangat penting yang harus dilakukan perusahaan sebagai imbalan atas jasa mereka, dengan mempertimbangkan kinerja dan nilai mereka bagi perusahaan. Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pembayaran untuk pekerjaan mereka dianggap sebagai kompensasi. Perusahaan juga harus mempertimbangkan rencana kompensasi karena rencana kompensasi menunjukkan komitmen mereka untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka (Handoko 2021: 130).

Menurut Edy Sutrisno (2020: 190), terdapat tiga indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut

1. Upah dan Gaji: Upah adalah jenis bayaran yang biasa dibayarkan kepada pekerja sementara setiap hari. Karyawan tetap bekerja untuk mendapatkan kompensasi.
2. Tunjangan adalah Sejumlah uang atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari gaji pokok mereka.
3. Insentif adalah Uang tambahan yang didapatkan karyawan di luar gaji dan upah mereka.

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons efektif atau emosional karyawan terhadap aspek tertentu dari pekerjaan mereka dan persepsi mereka tentang betapa menyenangkannya pekerjaan mereka. Hal ini biasanya terkait dengan pekerjaan seseorang dan menunjukkan ketidaksesuaian antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka rasa berhak mereka dapatkan (Afandi, 2021: 73). Kepuasan kerja adalah sikap (positif) yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan merupakan hasil dari evaluasi terhadap lingkungan kerja.

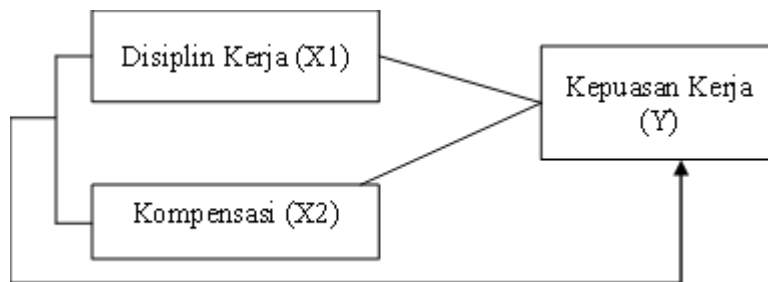
Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila sebagian kebutuhan dan keinginannya terpenuhi oleh pekerjaannya atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya (Koesmono, 2022: 80). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai penilaian, perasaan, atau sikap individu terhadap pekerjaannya dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya.

Kepuasan kerja adalah emosi subjektif yang dialami setiap karyawan setiap hari dan tidak berhubungan dengan kenyamanan atau produktivitas di tempat kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya; perasaan ini ditunjukkan dengan sikap kerja yang positif dari karyawan dan segala sesuatu yang dihadapinya di tempat kerja (Handoko 2020: 193).

Menurut Afandi (2021:82), terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kenyamanan dan kepercayaan adalah sumber utama kebahagiaan kerja
2. Upah: Uang yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka
3. Promosi: Kesempatan untuk maju secara profesional dan berhasil dalam organisasi
4. Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan bimbingan di dalam perusahaan
5. Sebagai anggota tim atau kelompok kerja, rekan kerja akan berdampak pada kepuasan kerja.

4. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berfikir

5. Hipotesis

Berikut adalah hipotesis yang diajukan berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas:

- H0 :Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H1 :Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H2 :Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H3 :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H4 :Disiplin Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H5 :Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, PT Aruman Aditya Developer merupakan populasi penelitian, dan 40 responden yang dipilih secara acak menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan mengumpulkan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, korelasi, determinasi, uji hipotesis, dan uji instrumen asumsi klasik.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Aruman Aditya Developer.

2. Sampel

Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 40 responden karena sampel diperoleh dengan menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022) teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Sugiyono (2021:175) mendefinisikan instrumen yang valid adalah instrumen yang sesuai dengan data (pengukuran) yang diperoleh dengan menggunakan instrumen tersebut. Ketika sebuah instrumen dianggap valid, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang hendak diukur. Uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan seberapa akurat informasi tentang kesesuaian antara objek yang akan diukur dengan hasil pengukuran.

Nilai signifikansi dua sisi dibandingkan dengan 0,05 dengan menggunakan persyaratan (1) untuk melakukan uji validitas. Jika nilai signifikansi dua sisi lebih besar dari 0,05, maka instrumen dianggap valid. (2) Instrumen dianggap tidak valid jika nilai signifikansi dua sisi lebih kecil dari 0,05. Setiap butir pernyataan untuk masing-masing variabel dalam uji temuan memiliki nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan validitas instrumen. Uji reliabilitas merupakan pengujian selanjutnya, dan model analisis Cronbach Alpha digunakan dalam investigasi ini. Sugiyono (2021:176) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat yang memberikan hasil yang sama ketika mengukur hal yang sama beberapa kali. Ketika seorang responden secara konsisten atau ajeg menjawab suatu pertanyaan, maka kuesioner tersebut dianggap kredibel. Sementara itu, analisis Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan sifat pengukuran. (1) Nilai cronbach's alpha lebih dari 0,060 mengindikasikan bahwa data tersebut reliabel; (2) Nilai kurang dari 0,60 mengindikasikan bahwa data tersebut kurang reliabel; (3) Nilai lebih dari 0,60 mengindikasikan bahwa data tersebut tidak reliabel. Pengujiannya adalah sebagai berikut::

Tabel 4. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,823	0,600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,791	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,786	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas, variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,60 yang mengindikasikan bahwa semua variabel tersebut valid.

2. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini adalah hasil dari penelitian ini, yang menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji heteroskedastisitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan normalitas:

a. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov Smirnov yang diperoleh dengan menggunakan SPSS setelah dilakukan uji normalitas. SPSS. 29. sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	3.80586353
Most Extreme Differences	Absolute	0.094
	Positive	0.094
	Negative	-0.077
Test Statistic		0.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui "Asymp. Sig. diketahui berdasarkan tabel sebelumnya. Sig. Nilai 2-tailed sebesar $0,200 > 0,05$, maka data penelitian dianggap terdistribusi secara

teratur.

b. Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance diperiksa saat melakukan uji multikolinieritas. Temuan pengujian menggunakan SPSS. 29. tercantum di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.699	5.869			
	Disiplin Kerja	0.562	0.096	0.645	0.83	1.205
	Kompensasi	0.285	0.118	0.266	0.83	1.205

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

Dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar $0,830 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.205 < 10,00$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini.

c. Uji Autokorelasi

Hasil dari penggunaan teknik Durbin-Watson dari SPSS untuk menilai autokorelasi. 29, yang diuraikan di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.609	3.907	2.300

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

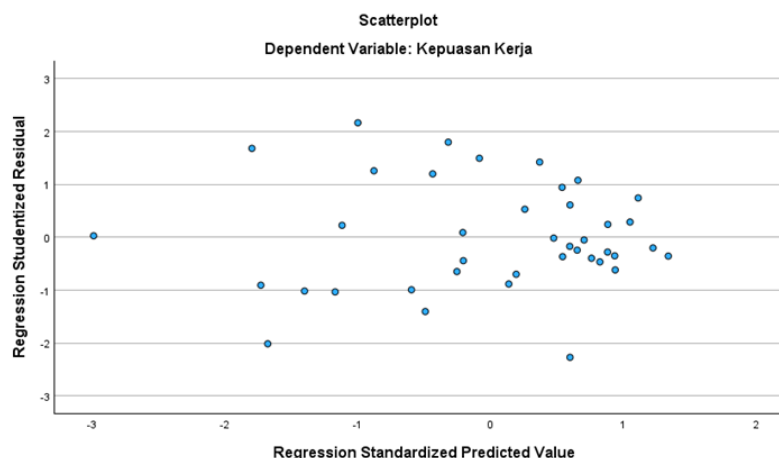
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai Durbin-Watson adalah 2.300, yang berada di antara 1.600 dan 2.400. Dengan demikian, ditetapkan bahwa tidak ada gangguan autokorelasi dalam model regresi

d. Uji Heteroskedastisitas

Temuan Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS. 29 ditunjukkan dalam grafik scatterplot sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa bahwa variabel independen dan dependen dalam

penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas berdasarkan gambar di atas yang menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y

3. Uji Regresi Berganda

Analisis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Regresi Berganda. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 29 adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.699	5.869		2.845	.007
	Disiplin Kerja	.562	.096	0.645	5.870	.000
	Kompensasi	.285	.118	0.266	2.420	.021

a. Dependent Variable: kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,699 + 0,562 X_1 + 0,285 X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 16,699. Nilai ini mengandung arti bahwa nilai Kepuasan Kerja akan tetap sebesar 16,699 tanpa adanya faktor Disiplin Kerja dan Kompensasi.
- 2) Nilai koefisien X_1 sebesar 0,562, artinya, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tidak ditambahkan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,562 untuk setiap kenaikan 1 satuan.
- 3) Nilai koefisien X_2 sebesar 0,285, artinya, dengan asumsi variabel Kompensasi tidak ditambah, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,285 untuk setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompensasi.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tujuan dari koefisien korelasi adalah untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan secara parsial dan simultan antara variabel independen dan dependen. Hasil pengujian menggunakan SPSS. 29. Seperti yang dinyatakan di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.413**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000
	N	40	40	40
Kompensasi	Pearson Correlation	.413**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	0.008		.000
	N	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.755**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas variabel Disiplin Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.755 berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan adanya hubungan yang baik antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja. Hasil pengujian variabel Kompensasi kemudian menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,532, menunjukkan hubungan yang sedang antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

5. Uji Determinasi

Tujuan dari uji determinasi adalah dengan menggunakan SPSS untuk menganalisis proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. 29 yang dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	0.629	0.609	3.907
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: kepuasan Kerja				

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,629. Hal ini berarti bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 62,9% atau 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima, maka digunakan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut. 29. yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.699	5.869		2.845	.007
	Disiplin Kerja	.562	.096	.645	5.870	.000
	Kompensasi	.285	.118	.266	2.420	.021
a. Dependent Variable: kepuasan Kerja						

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dilihat dari hasil tabel di atas bahwa nilai sig. untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 5,870 > ttabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil temuan tabel di atas yang menunjukkan nilai sig. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja karena nilai untuk pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,021 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 2,420 > ttabel 2,026. Hasilnya, H2 ditolak sedangkan H3 disetujui

dalam penelitian ini.

2) Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan mana yang diterima Berikut ini adalah hasil pengujian uji f dengan menggunakan SPSS. 29. yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	957.501	2	478.750	31.357	<.001 ^b
	Residual	564.899	37	15.268		
	Total	1522.400	39			
a. Dependent Variable: kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja						

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan temuan tersebut di atas, terbukti bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai Fhitung sebesar $31,357 > F_{tabel} 3,24$. Oleh karena itu, H4 ditolak dalam penelitian ini, tetapi H5 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aruman Aditya Developer

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dipahami bahwa variabel Disiplin Kerja - yang memiliki nilai korelasi sebesar 0,755, menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel - memiliki dampak yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja. Hasil evaluasi hipotesis menunjukkan bahwa thitung > ttabel, atau $5,870 > 2,026$. Dengan demikian, dalam investigasi ini, H0 ditolak dan H1 disetujui.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aruman Aditya Developer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Temuan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0.532, menunjukkan hubungan yang cukup besar antara kedua variabel. Hasil dari uji hipotesis adalah $2.420 > 2.026$, atau thitung > ttabel. Untuk itu, dalam penelitian ini, H2 ditolak sedangkan H3 diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aruman Aditya Developer

Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 16.699 + 0.562 X_1 + 0.285 X_2$, yang mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi. Dari keseluruhan, variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 62,9%, atau 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% ditentukan oleh faktor lain. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel, atau $(31,357 > 3,24)$. Dengan demikian, H5 diterima dalam penelitian ini, namun H4 ditolak.

KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil uji t secara parsial, H_0 ditolak dan H_1 diterima dalam penelitian ini, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan nilai thitung sebesar $5,870 > t_{tabel} 2,026$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Aruman Aditya Developer memiliki peran yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil uji t secara parsial, variabel Kompensasi (X_2) memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Nilai thitung sebesar $2,420 > t_{tabel} 2,026$ menunjukkan bahwa H_2 ditolak dan H_3 disahkan dalam penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT puas dengan pekerjaan mereka. Aruman Aditya Developer memiliki pengaruh yang sangat besar.
- 3) Temuan Uji Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,629, atau 63%, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan remunerasi menyumbang 63% dari varians dalam kepuasan kerja, dengan faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi 37% lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam hal ini, tingkat kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh gaji dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) yang menunjukkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $31,357 > F_{tabel} 3,24$, maka hipotesis penelitian ini adalah H_5 diterima dan H_4 ditolak.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Yogyakarta: Penerbit Zafana Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Keterampilan Soft Skills Dan Hard Skills. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1538-1549.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 1092-1105.
- Dwiwarman, D. A. (2024). *Human Resource Development Strategy In Facing Digital Transformation. International Journal of Artificial Intelligence Research*, 8(1.1).
- Dwiwarman, D. A. (2021). The strategy of Regional Medium Term Development Plan policy of Cianjur regency. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 297-310.
- Dwiwarman, D. A. (2021). The implementation of Regional Medium Term Development Plan policy of Cianjur regency. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 29-40
- Ghazali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Page 2. 55. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2021. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2*.
- Sastrohadiwiryo, B, S. 2020. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Arkana.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.