

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Michael Tanuwijaya, Herry Mulyono, Benni Purnama*, Benediktus Rolando

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Manajemen Dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Jend. Sudirman, The Hok, Kec. Jambi Selatan, Kota Jambi, Jambi, Indonesia

Email: ¹michaeltanuwijaya81@gmail.com, ²herrymulyono13@gmail.com, ^{3,*}bennipurnama@gmail.com,
⁴benediktus@unama.ac.id

Email Penulis Korespondensi : bennipurnama@gmail.com

Abstrak-Pertumbuhan dan kemajuan dalam setiap perusahaan bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama kebijakan dan aktivitas operasional perusahaan membuatnya menjadi aset berharga setiap entitas bisnis. Penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi. Penulisan karya ini menggunakan jenis kuantitatif dan perolehan data yang dikumpulkan disebarkan melalui google form pada kuesioner. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan CV. Dharma Abadi Kota Jambi berjumlah 57 orang dengan menggunakan teknik sensus sebagai teknik pengambilan populasi yang dijadikan sampel. Alat bantu penelitian dalam menganalisis data menggunakan SPSS v26. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan; Disiplin Kerja; Motivasi; Kompensasi; SPSS

Abstract-Growth and progress in every company depends on the quality of the workforce it has. The role of human resources as the main driver of company policies and operational activities makes it a valuable asset for every business entity. This research aims to examine how compensation, motivation and work discipline influence employee job satisfaction at CV. Dharma Abadi Jambi City. This work was written using a quantitative type and The collected data is distributed via Google form in the questionnaire. The population taken was all employees CV. Dharma Abadi in Jambi City numbered 57 people using the census technique as a technique for taking the sample population. Research tools in analyzing data using SPSS v26. The research findings show that compensation, motivation and work discipline partially or simultaneously influence employee job satisfaction at CV. Dharma Abadi Jambi City.

Keywords: Employee Job Satisfaction; Work Discipline; Motivation; Compensation; SPSS

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan kemajuan dalam setiap perusahaan bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki (Rolando, 2024). Peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama kebijakan dan aktivitas operasional perusahaan membuatnya menjadi aset berharga dalam setiap entitas bisnis (Ayni et al., 2022; Halim & Ferils, 2023; Harmen & Siregar, 2020; Marsam, 2020).

Manajemen SDM adalah strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mengurus, meningkatkan, dan memaksimalkan kapasitas serta kontribusi yang diberikan oleh masing-masing anggota individu dalam organisasi (Hartiwi et al., 2020; Maulana Tambunan et al., 2022). Sasaran utama dari manajemen sumber daya manusia adalah mencapai keselarasan antara kebutuhan organisasi dengan keinginan serta kebutuhan individu yang menjadi bagian dari tim kerja di dalamnya (Rolando & Mulyono, 2024a; Rolando & Pasaribu, 2024).

Kepuasan kerja menjadi isu penting secara strategis. Karena ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal (Chong & Ali, 2022). Kepuasan kerja adalah evaluasi emosional yang mencerminkan perasaan positif atau negatif sikap pekerja mengenai situasi tempat mereka bekerja (Husniyah et al., 2023; Jufrizen, 2021; Kurnialensya & Fitriyanto, 2020; Mahawati & Sulistiyani, 2021; Rasjid, 2021; Rolando & Mulyono, 2024b; Sadat et al., 2020).

Hal tersebut menceminkan sikap positif yang ditunjukkan karyawan mengenai pekerjaannya dan keadaan mereka hadapi di lingkungan kerja (Fachruddin et al., 2020). Oleh sebab itu, begitu penting menciptakan kepuasan kerja yang sebesar-besarnya bagi karyawan guna meningkatkan etos kerja, komitmen, dan disiplin (Chong & Ali, 2022).

Kompensasi adalah program imbalan yang disusun untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik dari segi material maupun non-material secara tidak langsung sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada tenaga kerja. Salah satu tindakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menjaga keberlangsungan tenaga kerjanya adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan (Shobirin & Siharis, 2022; Syaidathurrahma & Lestari, 2020). Biasanya, pemberian kompensasi bertujuan untuk menarik karyawan berbakat, mendorong kinerja, dan mempertahankan pekerja yang produktif dan berkompeten, sehingga mewujudkan kesetiaan pekerja terhadap perusahaan (Rolando et al., 2024).

Syarat-syarat untuk memberikan kompensasi meliputi kemampuan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan dasar, mengikat karyawan, memotivasi mereka, serta memberikan perlakuan yang adil. Kompensasi juga harus

dinamis dan beragam, tidak bersifat tetap adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan pada CV. Dharma Abadi terlihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Kompensasi CV. Dharma Abadi

Bagian	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Tunjangan Prestasi	Bonus
Administrasi	I	4 Orang	3.500.000	500.000	1.000.000
	II	8 Orang	2.800.000	500.000	750.000
	III	12 Orang	2.400.000	500.000	500.000
	IV	33 Orang	2.000.000	500.000	500.000
Jumlah		57 Orang			

Berdasarkan tabel 1 jumlah kompensasi didapatkan karyawan bagian administrasi CV. Dharma Abadi. Jabatan manajer 4 orang mendapatkan gaji pokok, tunjangan prestasi, bonus yang totalnya Rp 5.000.000. Jabatan teknisi 8 orang mendapatkan gaji pokok, tunjangan prestasi, bonus yang totalnya Rp 4.050.000. Jabatan supervisor 12 orang mendapatkan gaji pokok, tunjangan prestasi, bonus yang totalnya Rp 3.400.000. Jabatan staff karyawan 33 orang mendapatkan gaji pokok, tunjangan prestasi, bonus yang totalnya Rp 3.000.000, agar berharap bisa menambah motivasi lebih besar ketika melakukan pekerjaan.

Selain kompensasi, motivasi juga memiliki dampak pada kepuasan kerja, dengan adanya dorongan motivasi, karyawan akan bergairah dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Sebaliknya, tanpa motivasi, semangat kerja karyawan akan merosot, mengakibatkan kinerja yang kurang optimal dan penyelesaian tugas yang tidak memuaskan (Chong & Ali, 2022). Motivasi merupakan dorongan langsung kepada seseorang dalam hal bekerja sama, bekerja dengan efisiensi, dan mengintegrasikan semua usaha mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Chong & Ali, 2022).

Selain motivasi, perusahaan wajib memperhatikan disiplin kerja karyawan. Manajer wajib membuat dan menerapkan kebijakan dan prosedur yang menjadi pedoman bagi karyawannya selama mereka bekerja. Tanpa disiplin, kebijakan dan peraturan tidak mempunyai tujuan dan menjadi tidak berguna (Chong & Ali, 2022). Disiplin kerja adalah kemampuan untuk menaati peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dengan tetap menjaga tingkah laku pekerja (Ingriana et al., 2024). Hal ini juga kesediaan untuk mengikuti aturan atas dampak dari setiap pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan pada diri pekerja.

Tabel 2. Absensi Karyawan CV. Dharma Abadi Bulan Agustus-Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Jam Kerja	Izin	Alfa	Sakit	Jumlah	Persentase
Agustus	57	192	42	20	19	81	42,18%
September	57	192	30	14	21	65	33,85%
Oktober	57	192	34	15	25	74	38,64%
November	57	192	26	13	20	59	30,72%
Desember	57	192	28	13	22	63	32,81%

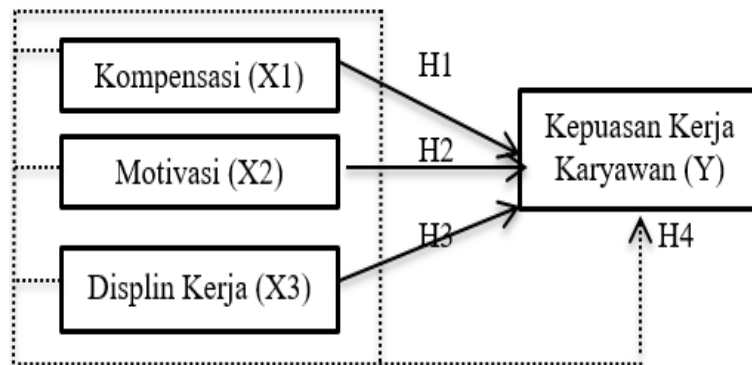
Berdasarkan tabel 2 dapat di ketahui bahwa tingkat absensi karyawan CV. Dharma Abadi dalam lima bulan terakhir menunjukan trend yang fluktuatif, di mana pada bulan agustus terdapat karyawan yang izin, alfa, sakit mencapai 81 atau 42,18% dalam kurun waktu 1 bulan. Bulan september mengalami penurunan sebesar 65 atau 33,85%. Lalu bulan oktober mengalami kenaikan sebesar 74 atau 38,54% dan bulan november mengalami penurunan sebesar 59 atau 30,72% dan pada bulan desember mengalami kenaikan mencapai 139 atau 48,26%.

CV. Dharma Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa instalansi, maintenance, dan pengadaan barang elektronik. Perusahaan tersebut telah menggeluti sektor kelistrikan sejak awal berdirinya di tahun 2013. Produk perusahaan ini terdiri atas berbagai panel listrik, solar panel, hingga pendistribusian produk komponen listrik dan elektronik.

Didukung juga dengan wawancara peneliti lakukan di CV. Dharma Abadi pada subjek T mengemukakan adanya fenomena yang terjadi dikantor mengenai karyawan yang sesekali terlambat dalam bekerja dan pekerjaan yang selalu menumpuk membuat pekerjaan menjadi tidak efektif sehingga pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Disisi lain, lemahnya pengawasan serta ketegasan pimpinan juga di nilai salah satu penyebab kurangnya disiplin karyawan. Kurangnya dorongan motivasi mempengaruhi semangat kerja terhadap rutinitas pekerjaan yang sangat monoton sehingga karyawan merasa bosan dan malas. lalu kompensasi yang diberikan perusahaan masih kurang sesuai yang diterima karyawan terhadap pekerjaan dan jawab mereka terutama upah lembur yang terkadang sering terlambat dalam pencairannya.

2. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif memerlukan penggunaan angka-angka dalam pengumpulan, analisis, dan penyajian data. Populasinya yang diambil penelitian ini ialah seluruh karyawan berjumlah 57 karyawan. Untuk menentukan sampel dilakukan dengan cara menggunakan teknik Sensus yang merupakan seluruh anggota populasinya dijadikan sampel. Tempat penelitian ini dilakukan di CV. Dharma Abadi Kota Jambi dengan periode penelitian dari Oktober 2023-Januari 2024. Teknik perolehan data meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner yang memakai skala likert. Analisa data yaitu regresi linier berganda dan analisis deskriptif, Uji asumsi klasik termasuk uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta uji normalitas. Pengujian hipotesis yakni koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Berikut gambar 1 yang merupakan kerangka dari pemikiran penelitian yang dilakukan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = Kompensasi (independen)

X2 = Motivasi (independen)

X3 = Disiplin kerja (independen)

Y = Kepuasan kerja karyawan (dependen)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Identitas Responden

Berdasarkan tabel 3 responden dari jenis kelamin di dominasi oleh kelamin laki-laki jumlah 34 responden sedangkan perempuan jumlah 23 responden.

Tabel 3. Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	34
2.	Perempuan	23
Total		57

Berdasarkan tabel 4 usia responden di dominasi dari rentang < 25 tahun jumlah 17 responden, 26-35 tahun jumlah 38 responden, dan 36-45 tahun jumlah 2 responden.

Tabel 4. Responden Menurut Usia

No.	Umur	Jumlah
1.	<25 Tahun	17
2.	26-35 Tahun	38
3.	36-45 Tahun	2
Total		57

Berdasarkan tabel 5 pendidikan terakhir responden di dominasi dengan pendidikan SMP jumlah 2 orang, SMA jumlah 33 responden dan S1 jumlah 22 responden.

Tabel 5. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SMP	2
2.	SMA	33
3.	S1	22
4.	S2	-

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
5.	S3	-
Total		57

Berdasarkan tabel 6 masa kerja responden yang bekerja < 2 tahun dengan jumlah 11 responden, 2-5 tahun dengan jumlah 26 responden, 6-10 tahun dengan jumlah 19 responden, dan > 10 tahun jumlah 1 responden.

Tabel 6. Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah
1.	<2 Tahun	11
2.	2-5 Tahun	26
3.	6-10 Tahun	19
4.	>10 Tahun	1
Total		57

3.2 Uji Validitas

Uji yang mendapati suatu mana kuesioner tersebut valid atau tidak suatu pernyataan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (Chong & Ali, 2022). Teknik penelitian dalam menilai validitas kuesioner ini didasarkan pada perhitungan Koefisien Product Moment Pearson. Uji signifikansi pada nilai r dibandingkan r tabel guna melihat derajat kebebasan (df) = $n-2$. Besar sampel penelitian (n) = 57 dan ukuran df = $57-2 = 55$ menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,261. df = 55 serta α sama dengan 0,05 berdasarkan uji dua-tailed.

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel 0,05	Keterangan
Kompensasi (X1)	K1	0,493	0,261	Valid
	K2	0,471	0,261	Valid
	K3	0,743	0,261	Valid
	K4	0,563	0,261	Valid
	K5	0,613	0,261	Valid
	K6	0,354	0,261	Valid
	K7	0,437	0,261	Valid
	K8	0,737	0,261	Valid
	K9	0,509	0,261	Valid
Motivasi (X2)	M1	0,404	0,261	Valid
	M2	0,509	0,261	Valid
	M3	0,689	0,261	Valid
	M4	0,591	0,261	Valid
	M5	0,758	0,261	Valid
	M6	0,659	0,261	Valid
	M7	0,510	0,261	Valid
Disiplin Kerja (X3)	DK1	0,781	0,261	Valid
	DK2	0,515	0,261	Valid
	DK3	0,618	0,261	Valid
	DK4	0,684	0,261	Valid
	DK5	0,785	0,261	Valid
	DK6	0,682	0,261	Valid
	DK7	0,709	0,261	Valid
	DK8	0,664	0,261	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	KKK1	0,646	0,261	Valid
	KKK2	0,580	0,261	Valid
	KKK3	0,550	0,261	Valid
	KKK4	0,609	0,261	Valid
	KKK5	0,701	0,261	Valid
	KKK6	0,776	0,261	Valid
	KKK7	0,343	0,261	Valid
	KKK8	0,567	0,261	Valid
	KKK9	0,432	0,261	Valid
	KKK10	0,343	0,261	Valid
	KKK11	0,584	0,261	Valid
	KKK12	0,295	0,261	Valid

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan segala item menggunakan Sig. 2- tailed, penelitian ini terdapat koefisien korelasi rhitung > rtabel ialah 0,261. Kesimpulan bahwa segala butir pertanyaan dikatakan valid.

3.3 Uji Reabilitas

Uji yang menentukan instrumen dapat diandalkan atau dipertahankan konsistensinya dalam beberapa penggunaan ketika waktu yang berbeda-beda (Chong & Ali, 2022). Uji reliabilitas yang dipakai ialah metode Cronbach alpha > 0,60.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,697	9	Reliabel
Motivasi (X2)	0,694	7	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,833	8	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,771	12	Reliabel

Berdasarkan tabel 8 bahwa semua variabel mendapatkan nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka kesimpulan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

3.4 Regresi Linier Berganda

Uji yang dilakukan pada saat variabel independen dengan variabel dependen lebih dari satu (Chong & Ali, 2022).

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	
	B	Std. Error
(Constant)	2,564	5,082
1 Kompensasi (X1)	,639	,144
Motivasi (X2)	,285	,119
Disiplin Kerja (X3)	,423	,120

Dari tabel 9 maka persamaan regresi, dibuat penjabarannya :

$$Y = 2,564 + 0,639 (X1) + 0,285 (X2) + 0,423 (X3) \quad (1)$$

1. Nilai Konstanta : 2,564 menunjukan banyaknya pengaruh setiap variabel independen dengan dependen. Jika variabel independen konstan, maka kepuasan kerja karyawan CV. Dharma Abadi bertambah 2,564.
2. Nilai Koefisien Kompensasi (X1) = 0,639 menunjukan jika variabel kompensasi bertambah 1% dari asumsi variabel lain nol (0), maka kepuasan kerja karyawan CV. Dharma Abadi bertambah 0,639.
3. Nilai Koefisien Motivasi (X2) = 0,285 menunjukan apabila variabel motivasi bertambah 1% dari asumsi variabel lain nol (0), maka kepuasan kerja karyawan CV. Dharma Abadi bertambah 0,285.
4. Nilai Koefisien Disiplin Kerja (X3) = 0,423 menunjukan apabila variabel disiplin kerja bertambah 1% dengan asumsi variabel lain nol (0), maka kepuasan kerja karyawan CV. Dharma Abadi bertambah 0,423.

3.5 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif dapat menganalisa data yang diperoleh dengan cara melakukan pendeskripsian (Chong & Ali, 2022). Berikut statistik deskriptif atas jawaban kuesioner yang telah diisi pada 57 responden :

Tabel 10. Analisis Deskriptif

Variabel	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviaton
Kompensasi (X1)	57	27	41	34,95	3,113
Motivasi (X2)	57	20	33	26,49	2,953
Disiplin Kerja (X3)	57	26	40	30,54	3,737
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	57	36	59	45,35	4,168
Valid N (Listwise)	57				

Berdasarkan tabel 10 diperoleh variabel kompensasi (X1) nilai minimum 27, maximum 41, mean 34,95, dan std. deviation sebesar 3,113. Variabel motivasi (X2) nilai minimum 20, maximum 33, mean 26,49, dan std. deviation sebesar 2,953. Variabel disiplin kerja (X3) nilai minimum 26, maximum 40, mean 30,54, dan std. deviation sebesar 3,737. Variabel kepuasan kerja karyawan (Y) nilai minimum 36, maximum 59, mean 45,35, dan std. deviation sebesar 4,168. Maka disimpulkan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

3.6 Uji Normalitas

Uji yang mendapati data dikumpulkan apakah berdistribusi secara normal antara variabel dependen dengan independen (Chong & Ali, 2022). Variabel-variabel tersebut di uji melalui one-sample Kolmogorov-Smirnov secara bersamaan. Suatu variabel dianggap mempunyai distribusi yang normal apabila signifikansinya $> 0,05$.

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,54190904
	Absolute		,065
Most Extreme Differences	Positif		,065
	Negative		-,041
Test Statistic			,065
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 11 menampilkan Asymptotic Significance sebesar $0,200 > 0,05$. Maka data setiap variabel mengalami distribusi secara normal.

3.7 Uji Multikolinearitas

Uji yang dipergunakan suatu variabel terikat dapat memengaruhi model regresi sehubungan dengan korelasi variabel bebas yang terlibat (Chong & Ali, 2022).

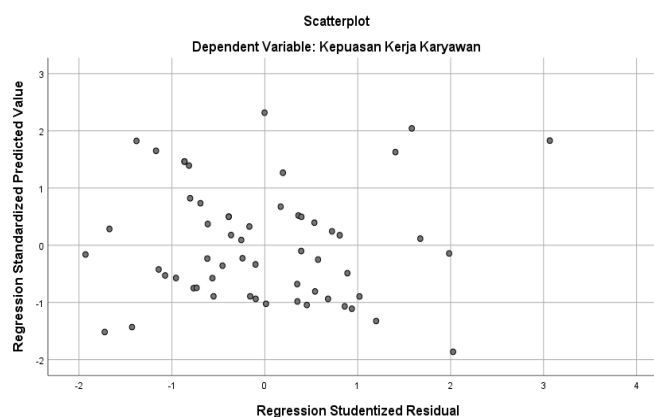
Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Contant)	2,564	5,082		,505	,616		
	Kompensasi (X1)	,639	,144	,477	4,451	,000	,610	1,639
	Motivasi (X2)	,285	,119	,202	2,398	,020	,992	1,008
	Disiplin Kerja (X3)	,423	,120	,379	3,527	,001	,608	1,646

Berdasarkan tabel 12 kompensasi tolerance berjumlah 0,610 dan VIF 1,639, sedangkan untuk motivasi tolerance 0,992 dan VIF 1,008. Disiplin kerja tolerance 0,608 dan VIF 1,646. Karena tolerance lebih besar 0,1 serta semua variabel nilai VIF lebih kecil 10, maka kesimpulannya model regresi tidak ada kendala multikolinearitas.

3.8 Uji Heteroskedastisitas

Uji yang mencari ketimpangan varian residual antara bagian sisa pengamatan yang satu dengan pengamatan berikutnya (Chong & Ali, 2022). Pada uji ini menggunakan analisis scatterplot :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 terlihat sebaran data dari titik diatas dan dibawah. Penyebaran titik pada scatterplot tidak ditunjukkan pola tertentu. Oleh sebab itu, dikatakan tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi.

3.9 Uji t

Uji yang menunjukkan sejauh mana suatu variabel independen dapat menjelaskan varian variabel dependen terhadap hipotesis (Chong & Ali, 2022).

Tabel 13. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Contant)	2,564	5,082		,505	,616
	Kompensasi (X1)	,639	,144	,477	4,451	,000
	Motivasi (X2)	,285	,119	,202	2,398	,020
	Disiplin Kerja (X3)	,423	,120	,379	3,527	,001

Berdasarkan tabel 13 signifikansi kompensasi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,451 > 1,674$ disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

Berdasarkan tabel 13 signifikansi motivasi $0,020 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,398 > 1,674$ disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

Berdasarkan tabel 13 signifikansi disiplin kerja $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,527 > 1,674$ disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

3.10 Uji f

Uji yang dipergunakan dalam menilai variabel independen secara keseluruhan memengaruhi variabel independen (Chong & Ali, 2022).

Tabel 14. Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	611,150	3	203,717	29,840	,000 ^b
Residual	361,833	53	6,827		
Total	972,982	56			

Berdasarkan tabel 14 menampilkan F_{hitung} sejumlah 29,840 dan $F_{tabel} 2,78$. Maka signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $29,840 > 2,78$ disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

3.11 Koefisien Determinasi

Uji yang menunjukkan sebuah koefisien menjelaskan persentase independen dengan dependen (Chong & Ali, 2022). Apabila nilai R^2 berada disekitar 1 kinerja model regresi semakin baik dan mendekati 0.

Tabel 15. Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,607	2,613

Berdasarkan tabel 15 hasil Adjusted R Square sejumlah $0,607 = 60,7\%$. Artinya menunjukkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% yang tidak ada kaitannya dengan riset ini.

3.12 Pembahasan

3.12.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi

Berdasarkan temuan analisis yang diketahui pada tabel 13, signifikansi kompensasi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,451 > 1,674$ disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, dapat dikatakan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi secara adil berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja. Oleh sebab itu, karyawan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan yang telah memberikan kompensasi atas segala pengorbanan dengan bayaran jasa yang setimpal. Hasil ini diperkuat penelitian (Chong & Ali, 2022) yang menyatakan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3.12.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi

Berdasarkan temuan analisis yang diketahui pada tabel 13, signifikansi motivasi $0,020 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,398 > 1,674$ disimpulkan bahwa H_a dapat diterima. Dapat dikatakan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pimpinan perusahaan yang memberi penghargaan dapat meningkatkan dorongan psikologis mereka untuk bekerja. Hal ini dipengaruhi oleh fakta bahwa pemimpin bisnis yang cakap akan terus-menerus memotivasi karyawan untuk berusaha lebih keras guna mendapatkan bonus, gaji yang lebih tinggi, dan promosi jabatan pekerjaan. Hasil ini diperkuat penelitian (Chong & Ali, 2022) yang menyatakan motivasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3.12.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi

Berdasarkan temuan analisis yang diketahui pada tabel 13, signifikansi disiplin kerja $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,527 > 1,674$ disimpulkan bahwa H_a dapat diterima. Dapat dikatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

Hasil ini mengindikasikan bagaimana disiplin kerja dapat menghasilkan pekerjaan yang unggul. Karyawan dengan disiplin yang kuat dapat berfungsi dengan sukses meskipun tidak ada pengawasan perusahaan. Oleh karena itu, pekerja mungkin akan senang dengan keteraturan yang timbul dengan sendirinya tanpa perlu tekanan. Hasil ini diperkuat penelitian (Chong & Ali, 2022) yang menyatakan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3.12.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi

Berdasarkan temuan analisis yang diketahui pada tabel 14, signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $29,840 > 2,78$ disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

Meskipun demikian, kompensasi perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan disiplin kerja yang patuh dapat merangsang karyawan untuk dapat menaati aturan yang dibuat perusahaan sehingga kepuasan dalam bekerja dapat timbul dengan sendirinya. Hasil ini diperkuat penelitian (Chong & Ali, 2022) yang menyatakan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3.12.5 Variabel Dominan Berpengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi

Variabel kompensasi berpengaruh paling dominan dengan kepuasan kerja karyawan, dengan korelasi terstandar berjumlah 0,477. Selanjutnya hasil pengujian menunjukkan H_a dapat diterima berdasarkan signifikansi kompensasi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,451 > 1,674$.

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dilakukan (Chong & Ali, 2022) menunjukkan bahwa temuan penelitian mengenai kepuasan kerja mendapatkan tingkat kepercayaan 95% yaitu 0,411 (signifikan).

4. KESIMPULAN

Dari analisis riset yang diuraikan pada pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi. Artinya karyawan harus menerima kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan mereka lakukan agar dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi. Artinya seorang atasan harus memberikan peningkatan motivasi secara berkala agar karyawan dapat merasakan kepuasan kerja. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi. Artinya kedisiplinan karyawan harus terbentuk dalam diri pekerja tanpa adanya paksaan sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja. Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi. Artinya jika kompensasi naik, motivasi tinggi, dan disiplin kerja semakin baik, maka hal tersebut memberikan kontribusi pada kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh paling dominan dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi. Artinya pemberian kompensasi yang optimal dan efisien dapat menimbulkan rasa puas akan pekerjaannya. Adapun masukan yang dapat diberikan kepada perusahaan, berikut hal yang dapat disarankan antara lain adalah sebaiknya CV. Dharma Abadi menawarkan kompensasi yang adil sedapat mungkin untuk mengurangi kecemburuan social di kalangan karyawan. Sebaiknya CV. Dharma Abadi memberikan penekanan lebih besar pada motivasi karyawan untuk merangsang minat karyawan dalam bekerja. Sebaiknya CV. Dharma Abadi memantau para karyawan dalam mengenakan denda sesuai kontrak agar lebih baik kedepannya. Sebaiknya CV. Dharma Abadi harus memperhatikan tata ruang kantor yang ditempatkan agar pekerjaanya menjadi merasa puas akan pekerjaan tersebut.

REFERENCES

- Ayni, N., Azizah, R. N., & Pribadi, R. A. (2022). Pengaruh Kegiatan Pembiasaan Terhadap Pembentukan Karakter Disiplin. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 267–277. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.353>
- Chong, D., & Ali, H. (2022). Literature Review : Competitive Strategy , Competitive Advantages , and Marketing Performance on E-Commerce Shopee Indonesia. 3(2), 299–309.
- Fachruddin, Pahlevi, M. R., Ismail, M., & Rasywir, E. (2020). Pengujian Implementasi Sistem Pengelolaan Keuangan Masjid Berbasis Web Dan Android. *Jurnal Paradigma UBSI*, 22(2), 124–131.
- Halim, A., & Ferils, M. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. 6(2), 326–334.
- Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 168–185. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5816>
- Hartiwi, Y., Rasywir, E., Pratama, Y., & Jusia, P. A. (2020). Sistem Manajemen Absensi dengan Fitur Pengenalan Wajah dan GPS Menggunakan YOLO pada Platform Android. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 4, 1235–1242. <https://doi.org/10.30865/mib.v4i4.2522>
- Husniyah, M., Ilahi, A. I., Putri, L. M., & Suprihanto, J. (2023). Balanced Scorecard: Analisis Kinerja PT Bank Syariah Indonesia Tbk. *EL MUHASABA: Jurnal Akuntansi (e-Journal)*, 14(2), 102–114. <https://doi.org/10.18860/em.v14i2.18315>
- Ingriana, A., Hartanti, R., Mulyono, H., & Rolando, B. (2024). Pemberdayaan E-Commerce: Mengidentifikasi Faktor Kunci Dalam Motivasi Pembelian Online. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMAWA)*, 1(3), 101–110.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kurnialensya, T., & Fitriyanto, Y. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting). *Academic Journal of Computer Science Research*, 2(2), 118–128. <https://doi.org/10.38101/ajcsr.v2i2.286>
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69.
- Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. *Qiara Media*.
- Maulana Tambunan, T., Sulistiono, M., Rasywir, E., & Ilmu Komputer, F. (2022). Jurnal Manajemen Teknologi dan Sistem Informasi (JMS) Penerapan Data Mining Menggunakan Metode K-Means Untuk Menentukan Status Covid-19 di Jambi. 2(September), 196–204. <https://corona.jambiprov.go.id/v2/>
- Rasjid, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEPATAN TIMUR. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 1–14. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i3.379>
- Rolando, B. (2024). The Role Of Artificial Intelligence In Personalized And Customized Engagement Marketing: A Comprehensive Review. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 2(3), 301–316.
- Rolando, B., & Mulyono, H. (2024a). Managing Risks In Fintech: Applications And Challenges Of Artificial Intelligence-Based Risk Management. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 2(3), 249–268.
- Rolando, B., & Mulyono, H. (2024b). Unlocking The Power Of Data: Effective Data-Driven Marketing Strategies To Engage Millennial Consumers. *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 4(3). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Rolando, B., Mulyono, H., Hartanti, R., & Ingriana, A. (2024). Exploring The Theory Of Financial Innovation In The Context Of Industry 4.0. *Management Economics Trade and Accounting Journal (META-JOURNAL)*, 1(4), 147–158.
- Rolando, B., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The Role of Brand Equity and Perceived Value on Student Loyalty: A Case Study of Private Universities in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 3(1), 359–369.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Syaidathurrahma, & Lestari, V. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : PT . Karya Hevea). *Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Jaringan (SISFOTEKJAR)*, 2, 12–16.