

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) UPT PURWOKERTO**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

AMALIA NUR ROCHMA

NIM. 1617201051

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**

2020

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto**

AMALIA NUR ROCHMA

NIM. 1617201051

E-mail: Amalianurrochma@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, sehingga perlu di-*manage* dengan baik agar tujuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Kepuasan kerja adalah respon yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa respon positif maupun respon negatif. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan 3 (tiga) faktor, meliputi (i) Kompensasi, yaitu berupa balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, (ii) Motivasi kerja, yaitu pemberian daya pendorong agar karyawan mampu bekerja secara optimal, dan (iii) Disiplin Kerja, yaitu karyawan mampu mentaati peraturan yang telah dibuat.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara parsial dan simultan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 73 karyawan. Rumus sampling menggunakan rumus Slovin sebanyak 62 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil uji T (Parsial) berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan perhitungan t_{hitung} variabel kompensasi (X_1) sebesar $-2,467 > t_{tabel} 2,001$, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $5,435 > t_{tabel} 2,001$, dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar $3,662 > t_{tabel} 2,001$. Hasil uji F (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $27,336 > f_{tabel} 2,76$ dengan nilai signifikansi 0,000. Disimpulkan, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja.*

**The Effect of Compensation, Motivation, and Work Dicipline on
Employee Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto Company**

AMALIA NUR ROCHMA

NIM. 1617201051

E-mail: Amalianurrochma@gmail.com

Islamic Economics Department, Faculty of Economics and Business Islam

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

Human resources are an important asset in a company. Therefore, human resources need to be managed properly so that company goals and employee job satisfaction can be achieved. Job satisfaction is the response given by employees to their jobs, both in the form of positive responses and negative responses. Job satisfaction can be achieved by 3 factors, including: (i) Compensation, in the form of compensation for work done. (ii) Work motivation, is the provision of driving force so that employees are able to work optimally. (iii) Work Discipline, i.e. employees are able to obey the rules that have been made.

Design This study uses a quantitative approach. The population in this study was 73 employees. The sampling formula used the Slovin formula of 62 respondents, the sampling technique used was simple random sampling. The analytical method uses multiple linear regression analysis techniques.

T test results (partial) based on the results of the t test it is known that partially the compensation variable (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) have a significant effect on the job satisfaction dependent variable (Y) with the calculation of t count compensation variable (X1)) equal to $-2,467 > \text{table } 2,001$, work motivation variable (X2) $5,435 > \text{table } 2,001$, and work discipline variable (X3) $3,662 > \text{table } 2,001$. F test results (simultaneous) based on the F test results obtained Fcount value of $27.336 > \text{ft. } 2.76$ with a significance value of 0.000. It was concluded that the results of this study indicate that the compensation variable (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) simultaneously influence the job satisfaction (Y) of employees at PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Work Motivation, and Work Dicipline.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	10
A. Kepuasan Kerja	10
B. Kompensasi.....	14
C. Motivasi Kerja.....	21
D. Disiplin Kerja	26
E. Penelitian Terdahulu	28
F. Landasan Teologis	33
G. Kerangka Pemikiran	35
H. Hipotesis.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Subjek dan Objek Penelitian	40
D. Sumber Data.....	40
E. Populasi dan Sampel.....	41
F. Teknik Sampling	42
G. Variabel dan Indikator Penelitian.....	43
H. Teknik Pengumpulan Data	49
I. Teknik Analisa Data Penelitian	51
BAB IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	58
A. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto	58
B. Gambaran Umum Responden	64
C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	67

D. Uji Asumsi Klasik	70
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
BAB V. PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cakap dan terampil dalam mengelola sumber daya perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan di-*manage* sebaik mungkin oleh seorang manajer. Dengan harap, bahwa sumber daya manusia mampu bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Berbicara sumber daya manusia, seorang manajer perlu memahami bagaimana mengatur sumber daya manusia yang dipekerjakannya dengan tepat, seperti memberikan rasa nyaman, aman, adil, gaji yang sesuai, dan lain sebagainya ketika sedang bekerja. Menurut Sinambela, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja. Salah satu sasaran dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja dari anggota kerja organisasi yang bersangkutan (Sinambela, 2018, hal. 7).

Segala sesuatu yang diberikan oleh manajer kepada pekerjanya baik sesuatu yang bersifat terlihat maupun tidak terlihat akan menimbulkan adanya sikap atau respon dari tiap individu pekerja, baik berupa sikap dan respon positif ataupun negatif. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Menurut Keith Davis dalam Widodo

(2015, hal. 170) mengemukakan bahwa “*Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”, artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan, Menurut Indrasari (2017), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari pihak PT. PLN (Persero) UPT berupa hasil penelitian dari program budaya tahun 2018 yang dilaksanakan oleh pihak PLN mengenai sikap yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya menyebutkan bahwa 41% pekerja merasa tidak terlalu menguasai/memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Selebihnya, 59% menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Prahartanto dalam (Riyanto, 2016) menyebutkan ada 15 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, pengorganisasian, disiplin kerja, prestasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) faktor yang paling menonjol terkait tidak puas dan puasnya pekerja, antara lain yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto merupakan perusahaan listrik negara bagian pelaksana transmisi yang bertugas melakukan pemeliharaan dan perbaikan jaringan-jaringan peralatan penyaluran energi listrik seperti: sutet, giset, dll terkhusus di area purwokerto, dan sebagai penyalur pasokan listrik dari PT. PLN (Persero) UPT Jawa Tengah yang kemudian didistribusikan kepada unit induk dibawah PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto yaitu Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG). Kantor PT. PLN (Persero) UPT

Purwokerto memiliki 73 karyawan yang tersebar dalam klasifikasi pekerjaan masing-masing karyawan. Dan data yang didapat sebesar 70% pembagian pekerjaan ada dalam bidang transmisi kelistrikan dan jaringan yang mana bersentuhan langsung dengan kelistrikan.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan dalam mempertahankan pekerjanya yaitu dengan pemberian kompensasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan dengan maksud untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk menciptakan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang memperkerjakannya. Menurut William B. Wether dan Keith Davis dalam Hasibuan (2016, hal. 119), *“compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation”* artinya, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan menurut Kadarisman (2016, hal. 6), kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management (HRM)* yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto berdasarkan pada golongan pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Imam Syafi'i Hidayat bagian Technician PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan) Gi/Gitet berpendapat bahwa gaji yang diberikan cenderung tidak sebanding dengan pengorbanan dan pekerjaan yang beresiko tinggi pada bagian yang bersentuhan langsung dengan kelistrikan ini. Sehingga, para pekerja pada bagian PDKB cenderung tidak puas dengan gaji yang diberikan dan meminta atasan untuk lebih perhatian pada bagian yang bersentuhan langsung dengan listrik.

Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang penting pula untuk diperhatikan oleh seorang manajer. Motivasi kerja adalah pemberian penggerak kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai (Tobing, 2011, hal. 44). Menurut Pinder dalam Parimita (2018, hal. 129) “*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. Menurut Fathoni (2006) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi dan merupakan unsur terpenting dalam diri manusia yang perlu diberikan sebagai daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja pada pekerja, agar mereka mau bekerja-sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya menuju kepuasan kerja. Dan, bagi perusahaan agar mampu memperoleh laba dan mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal motivasi kerja, PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto memiliki hari khusus yaitu setiap hari rabu untuk melakukan melakukan kegiatan rutinan yaitu “Prabu Siliwangi (Kumpul Rabu dalam Diskusi Lintas Warna Generasi)” kegiatan mengajak seluruh karyawan untuk menonton film motivasi dan melakukan pengarahan/ perbaikan terkait kinerja karyawan dan menggunakan SIM KP (Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai) sebagai *progress report* yang nantinya untuk bahan pertimbangan dalam hal kenaikan gaji, etos kerja, dll.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja, seperti dengan Ibu Hardina Puspitasari dan Ibu Yulia Rochimah bagian administrasi umum

berpendapat bahwa bekerja di PT. PLN (Persero) Purwokerto tidaklah mudah dan penuh tantangan, benefit untuk pekerja yang dijanjikan atasan hanyalah sebagai bonus dari kerja keras yang dilakukan, beban kerja yang diberikan atasan condong kepada ketidakadilan pembagian dan budaya senior dengan melimpahkan pekerjaan kepada junior dengan doktrin untuk experience (pengalaman) membuat para pekerja terkesan kurang nyaman dan merasa kurang adil. Lalu, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Imam Syafi'i Hidayat bagian Technician PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan) Gi/Gitet berpendapat bahwa selama bekerja di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto merupakan hal yang membanggakan, namun dengan tingkat kesulitan dan resiko besar yang menghadang karena bagian ini bersentuhan langsung dengan tegangan listrik yang mana perlunya konsentrasi dan kehati-hatian yang tinggi dengan ancaman resiko besar seperti cedera, cacat fisik dan kematian. Sehingga beliau berpendapat bahwa pekerjaan yang terberat terletak pada bagian-bagian yang bersinggungan langsung dengan listrik dan perlu untuk atasan lebih memprioritaskan dan lebih adil kepada pekerja-pekerja yang ada pada bagian ini.

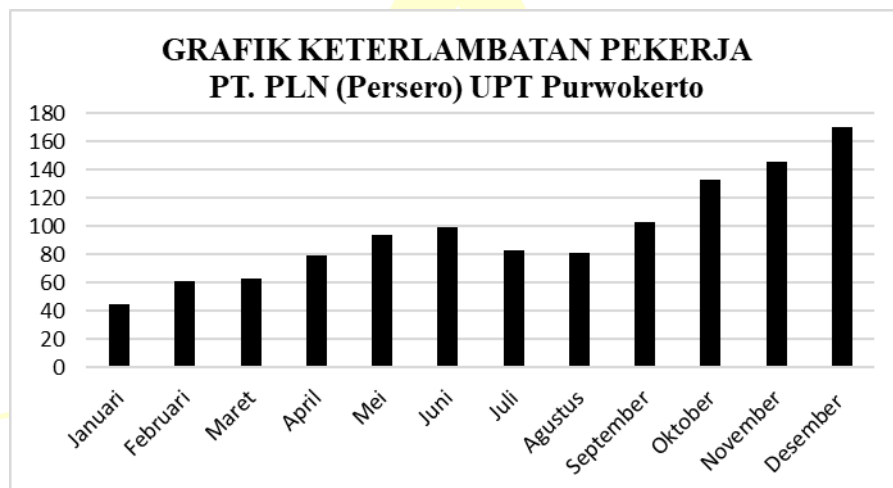
Dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan, penting untuk menerapkan disiplin kerja. Manajer dituntut untuk memiliki dan mengeluarkan kebijakan dan peraturan yang dijadikan sebagai rambu-rambu bagi karyawan dalam bekerja. Kebijakan dan peraturan tersebut tidak akan memiliki arti kalau tidak didukung dengan disiplin oleh pelaksananya, sehingga perusahaan harus menanamkan kedisiplinan dalam bekerja bagi karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang (karyawan) untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2017). Menurut Sinambela (2018, hal. 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan kerja, manager PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto setiap 3 bulan sekali mengadakan CMC (*coach, mentoring, commit*) yaitu dengan sistem mendata 10 karyawan yang datang terlambat dipantau dengan rekaman CCTV dan mesin absen berupa

finger print. Lalu, mengumumkan 10 besar pekerja yang terlambat kepada seluruh karyawan dengan tujuan untuk membuat jera karyawan yang telah melanggar peraturan dalam hal disiplin waktu agar tidak mengulangnya.

Berdasarkan data primer yang didapat peneliti menyebutkan bahwa 41% pekerja cenderung mengeluarkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, dibuktikan dengan pembagian kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dari tiap individu pekerja dan kegairahan dalam bekerja cenderung menurun. Berikut data mengenai keterlambatan para pekerja PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto selama tahun 2019 dinyatakan dalam sebuah grafik, sebagai berikut:

Gambar 1. 1

Grafik Keterlambatan Karyawan Tahun 2019



Hasil dari pengolahan data mentah dalam bentuk absensi pekerja melalui *finger print* selama 1 tahun, menyatakan bahwa pada bulan Januari sampai dengan Desember terjadi kenaikan secara signifikan kasus keterlambatan yang mana berawal dari bulan Januari sebanyak 45 kali kasus terlambat hingga pada puncaknya di bulan Desember dengan 170 kali kasus keterlambatan. Membuktikan bahwa kedisiplinan pekerja dalam hal ketepatan waktu sesuai dengan aturan jam mulai kerja tergolong rendah dan perlu adanya pengkajian mengapa pekerja semakin banyak yang terlambat dan tidak tepat waktu. Keterlambatan merupakan salah satu indikator dari ketidaksiplinan pekerja dalam hal ketepatan waktu, kurangnya peran motivasi dalam bekerja

yang dimana menjadi stimulus/ penyemangat pekerja terhadap pekerjaannya, dan ketidaksukaan/ ketidakpuasan/ ketidaknyamanan pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Sehingga, perlu adanya pengkajian mengenai puas atau tidaknya pekerja dalam menerima dan melakukan pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan listrik negara yang berada dibawah naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dimana menjadi satu-satunya perusahaan yang mengurus kelistrikan yang ada di Indonesia. Berdasarkan forum diskusi dari laman *kaskus.co.id* mayoritas anggota forum tersebut beropini bahwa bekerja di PT. PLN (Persero) merupakan impian banyak para pelamar kerja, selain karena perusahaan tersebut ada dibawah naungan BUMN, karena PT. PLN (Persero) itu sendiri menawarkan *benefit* yang menggiurkan kepada para calon pekerjanya, seperti menjunjung keadilan pekerja dan menjamin kesejahteraan pekerja, tawaran kenaikan jabatan yang mudah, gaji yang besar, asuransi dan tunjangan, dan bersifat fleksibel dalam urusan pekerjaan. Namun, dibalik sisi positif pasti ada sisi negatif dan tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema kajian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas serta mempermudah dalam pembahasan, maka sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai landasan penelitian, hasil penelitian yang relevan dan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis dan pengujian hipotesis, dan metode analisis penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisa data dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Merupakan titik terakhir dalam sebuah penelitian. Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian, serta saran yang diberikan berkaitan dengan penelitian dan penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Widodo (2015, hal. 170) mengemukakan bahwa “*Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”, artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan, Menurut Indrasari (2017), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut George dan Jones dalam Priansa (2014, hal. 291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dikutip oleh Widodo (2015, hal. 171) terdapat 6 (enam) teori kepuasan kerja, yaitu

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi yang terjadi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Menurut Wexley dan Yulk, teori elemen- elemen dari *equity* ada tiga

- 1) *Input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya. Seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.
- 2) *Out Comes*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. Seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan.
- 3) *Comparison Person*, adalah dengan membandingkan *input*, *out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan dapat menimbulkan kepuasan, begitupun sebaliknya.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)

Teori ini pertama kali dipopulerkan oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan, karena terdapat batas minimum yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi

walaupun terdapat “*discrepancy*”, yang tergolong *discrepancy* positif. Sebaliknya, apabila perbedaan yang terjadi dibawah batas minimum antara keinginan dan kenyataan yang dirasakan, maka *discrepancy* tergolong negatif.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan dari pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia mengungkapkan teori dari Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfiers* (motivator yang terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan kelompok *disatisfiers* (terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai). Menurut Herzberg, perbaikan

terhadap kondisi dalam kelompok *disatisfiers* ini akan mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena bukan sumber dari kepuasan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

- a. Kesempatan untuk maju. Ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan, *supervisor* adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.
- g. Kondisi kerja. Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyaluran, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunitas. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai

jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.

- j. Fasilitas. Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (Amirullah & Suhaji, 2018).

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut William B. Werther dan Keith dalam Widodo (2015, hal. 154), *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation* (artinya, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Sedangkan menurut Kadarisman (2016, hal. 6), kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non-finansial. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Ranupandojo dalam Parimita (2018, hal. 129) merumuskan kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain (Hasibuan, 2016):

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan/pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya. Sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan dengan baik, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah menggerakkan/memotivasi karyawannya agar saling bersinergi dalam tujuan perusahaan.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin dan turnover relatif lebih kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Adanya pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya seringkali berbeda, baik dalam jumlah hal yang dibayar, maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelola pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan. Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi, yaitu (Kasmir, 2017):

a. Kompensasi Keuangan

1) Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh

berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerjanya karyawan, di samping kemampuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.

3) Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan dalam 2 (dua) jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya. Sementara itu bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja). Bonus ini diberikan karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat. Besarnya bonus yang diterima, biasanya tergantung kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan.

4) Komisi

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk. Besarnya komisi yang diberikan tergantung dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

5) Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian

insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insentif dapat diberikan untuk mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu periode. Atau dapat pula insentif diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan yang melebihi dari target yang telah ditentukan.

b. Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari:

1) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, suami istri serta anak-anaknya. Besarnya fasilitas kesehatan ini diberikan tergantung jabatan seseorang. Artinya, semakin tinggi jabatan yang diperoleh maka semakin tinggi pula fasilitas

2) Tunjangan Anak/Istri

Tunjangan anak merupakan tunjangan kesehatan, makan dan pendidikan bagi anak. Sedangkan tunjangan istri, biasanya hanyalah diberikan tunjangan makan dan kesehatan.

3) Tunjangan Perumahan

Tunjangan perumahan merupakan fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan apakah dengan pemberian cuma-cuma atau cara mencicil atau diasramakan. Fasilitas ini penting guna memberikan tempat berteduh bagi karyawan serta keluarga dan mendekatkan lokasi kerja karyawan ke rumah. Dengan adanya

tunjangan ini akan membuat karyawan menjadi lebih tenang dalam bekerja.

4) Tunjangan kendaraan

Tunjangan Kendaraan merupakan kendaraan yang diberikan untuk pimpinan yang menjabat suatu jabatan tertentu. Tunjangan dapat juga diberikan untuk unit kerja tertentu. Tunjangan kendaraan diberikan dalam rangka untuk memperlancar aktivitas pimpinan atau unit kerja tertentu.

5) Tunjangan Komunikasi

Tunjangan komunikasi merupakan tunjangan yang diberikan guna memperlancar komunikasi pimpinan dengan karyawan atau dengan pelanggan. Dengan tunjangan ini, diharapkan komunikasi dalam rangka menjalankan aktivitas perusahaan menjadi lancar.

6) Tunjangan Kelangkaan

Tunjangan kelangkaan merupakan tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan yang memiliki keahlian khusus. Artinya bidang pekerjaan yang tidak semua orang memilikinya dan sangat jarang bagi yang memilikinya, sehingga perlu diberikan tunjangan khusus. Tunjangan ini diberikan guna mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain.

7) Tunjangan Kemahalan

Tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan untuk karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu dimana harga relatif lebih mahal dari daerah lainnya. Tunjangan kemahalan juga berikan akibat inflasi yang besarnya tergantung dari inflasi pada bulan atau tahun berjalan.

8) Tunjangan Pendidikan

Tunjangan pendidikan merupakan tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang tertentu. Tunjangan pendidikan diberikan dalam 2 (dua) jenis yaitu yang bersifat informal seperti pelatihan, seminar, *workshop* serta pendidikan formal seperti masuk ke perguruan tinggi tertentu. Tunjangan pendidikan juga terkadang diberikan kepada anak karyawan sampai jenjang tertentu dalam bentuk beasiswa.

9) Tunjangan Liburan

Tunjangan liburan merupakan tunjangan bagi karyawan untuk menyegarkan kondisi karyawan dan keluarga sehingga menjadi lebih segar. Tunjangan liburan ini diberikan biasanya setahun sekali, baik secara bersama-sama atau per individu karyawan, baik di dalam negeri ataupun di luar negeri.

10) Tunjangan Hari Tua

Tunjangan hari tua merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan ini diberikan karena jasa-jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Besarnya tunjangan tergantung dari jabatannya yang terakhir. Tunjangan hari tua dapat diberikan setiap bulan atau sekaligus tergantung dari kebijakan perusahaan. Pensiun juga dapat dibayar langsung oleh perusahaan atau lewat lembaga keuangan yang telah bekerjasama dengan pihak perusahaan untuk mengelola dana pensiunnya.

11) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing. Tunjangan hari raya untuk semua umat beragama yang

diakui pemerintah. Besarnya tunjangan hari raya biasanya 1 (satu) bulan gaji kotor yang diterimanya.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Pinder dalam Parimita (2018, hal. 129) “*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. Menurut Stokes dalam Kadarisman, motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Sedangkan, Menurut Fathoni (2006) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, dimana ada perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya (Gede D.S & Rahyuda, 2018, hal. 2574).

2. Jenis-jenis Motivasi

a. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum. Dalam praktek kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Teori-teori Motivasi

a. Maslow's Need Hierarchy Theory

Maslow's Need Hierarchy Theory atau Theory of Human Motivation dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "Human Science Theory" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non-materiil. Dasar Maslow's Need Hierarchy Theory:

- 1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

b. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:\

1) *Physiological Needs*

Physiological Needs (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

2) *Safety and Security Needs*

Safety and Security Needs (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu:

- a) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja.
- b) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).

- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberi kesempatan untuk mengemukakan saran-saran, pendapat-pendapatnya kepada pimpinan mereka.

4) *Esteem or Status Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya: meja dan kursi yang istimewa, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lainnya.

5) *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

- a) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar; pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
 - b) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karir seorang individu.
- 6) Herzberg's Two Factors Motivation Theory

Herzberg's Two Factors Motivation Theory atau Teori Motivasi Dua Faktor atau Teori Motivasi Kesehatan atau Faktor Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah "peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan." Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu:

- a) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah "pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu."
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama factor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- c) Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

- a) *Maintenance Factors* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh

ketenteraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

- b) *Motivation factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Teori hygiene juga disebut teori dua faktor, yaitu:

- Isi (Content = *Satisfiers*) Pekerjaan, yaitu: Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), Tanggung jawab (*Responsibility*), Pengembangan potensi individu (*Advancement*)
- Faktor Higienis (Demotivasi = *Dissatisfiers*), yaitu: Gaji atau upah (*Wages or Salaries*), Kondisi kerja (*Working Condition*), Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), Hubungan antarpribadi (*Interpersonal Relation*), Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*)

IAIN PURWOKERTO

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam Riyanto (2016), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Dan menurut Gie, disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi, tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang

penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001: 193). Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki sejumlah tujuan yang hendak dicapai, antara lain:

- a) Menaati peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku di perusahaan.
- b) Memelihara nilai-nilai budaya organisasi perusahaan.
- c) Menyesuaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan perusahaan.
- d) Disiplin kerja mampu menjamin adanya kesesuaian .
- e) Disiplin kerja mampu menciptakan situasi yang kondusif dalam rangka mencapai tujuan bersama, sehingga kinerja pegawai maupun perusahaan akan meningkat.
- f) Menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi, Pegawai mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- g) Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya, Disiplin kerja mampu membangun dan memelihara rasa hormat serta saling percaya

antara pegawai dengan organisasi maupun antara pegawai dengan level jabatan lebih rendah dengan pemimpin.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1997: 67), indikator dari disiplin kerja adalah:

- a) Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin.
- d) Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan teori di atas maka komponen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

- a) Ketepatan waktu.
- b) Pemanfaatan sarana.
- c) Tanggungjawab kerja.
- d) Ketaatan terhadap aturan instansi.

E. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, baik itu kegiatan mendalami, mencermati,

menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada. Kegunaan dari kajian pustaka ini adalah untuk membedakan antara penelitian ini dengan penelitian yang lain (Priyono, 2016, hal. 56). Setelah mencermati beberapa penelitian, penulis menemukan hasil penelitian yang memiliki titik singgung dengan judul yang diangkat dalam penelitian ini, antara lain:

Widya Paramita dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari*” tahun 2018 menyatakan bahwa Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebesar $33,732 > 3,134$ nilai signifikan 0.000. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Ita Kulyana dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes)*” tahun 2019, Hasil pengujian secara parsial terhadap variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai Uji F (Simultan) $F_{hitung} (12,550) > F_{tabel} (2,366)$, dan nilai signifikan 0.000. Maka, secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Btara Putra Riyanto dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*” menyatakan bahwa koefisien beta sebesar (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,219 dengan $p=0,0000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,295 dengan $p=0,000$. Kontribusinya (ΔR^2) sebesar 0,141 atau 14,1%. Sehingga, terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Anak Agung Gede Dharma Saputra dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar*” menyatakan

bahwa nilai signifikansi F sebesar $0,000 > 0,005$. Maka, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak pada Sekretariat Kantor Walikota Denpasar.

Ahmad Alim Bachri dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*” menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebesar $6,020 > 2,87$ dan nilai signifikan $0,000$. Sehingga, terbukti bahwa secara simultan antara variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Sudarno, Priyono, dan Dinda Sukmaningrum dalam jurnal internasionalnya yang berjudul “*Effect of Compensation, Motivation, and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo*” menyatakan dalam Uji F (Simultan) yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebesar $85,624 > 0,763$. Sehingga, variabel *Compensation*, *Motivation*, dan *Organizational Climate* berpengaruh secara simultan terhadap *Job Satisfaction* dengan koefisien determinan (R square) sebesar $0,772$ atau $77,2\%$ kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan variabel tersebut dan sisanya sebesar $22,8\%$ disebutkan dengan variabel lainnya.

Tri Andjarwati, Beni Agus Setiono, dan Kunto Eko Susilo (2019), *The Effect Of OSHA, Work Environment and Work Discipline On Employee Satisfaction and Employee Performance*. Menyatakan bahwa hasil Uji T (Parsial) variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ yaitu $2,138 > 1,96$ atau $0,033 < 0,05$. Dimana, variabel OSHA $9,730 > 1,96$ dianggap signifikan dan ada pengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja $0,829 < 1,96$ dianggap tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga, ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan OSHA terhadap kepuasan kerja.

Tabel perbandingan hasil kajian penelitian terdahulu dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Perbandingan Hasil Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Widya Paramita (2018), <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari</i>	Hasil Penelitian: menyatakan bahwa Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebesar $33,732 > 3,134$. Sehingga, variabel independen motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.	Persamaan: Variabel X (Motivasi Kerja dan Kompensasi) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)
2.	Ita Kulyana (2019), Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, <i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)</i>	Hasil Penelitian: terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.000, dan nilai F_{hitung} ($12,550$) $> F_{tabel}$ ($2,366$). Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Variabel X (Kompensasi dan Motivasi) Perbedaan: Variabel Y (Kinerja)
3.	Btara Putra Riyanto (2016), Universitas Negeri Yogyakarta, <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta</i>	Hasil Penelitian: terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,219 dengan $p=0,0000$; dan koefisien beta (β) pada variabel	Persamaan: Semua Variabel yang digunakan Perbedaan: Alat analisis yang digunakan

		disiplin kerja sebesar 0,295 dengan $p=0,000$. Kontribusinya (ΔR^2) sebesar 0,141 atau 14,1%	
4.	Anak Agung Gede Dharma Saputra (2018), <i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar</i>	Hasil Penelitian: menyatakan bahwa nilai signifikansi F sebesar $0,000 > 0,005$. Maka, antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)
5.	Ahmad Alim Bachri (2013), <i>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin</i>	Hasil Penelitian: menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebesar $6,020 > 2,87$. Sehingga, terbukti bahwa secara simultan antara variable independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.	Persamaan: Variabel X (Motivasi dan Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)
6.	Sudarno, Priyono, dan Dinda Sukmaningrum (2016), <i>Effect of Compensation, Motivation, and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo</i>	Hasil Penelitian: menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebesar $85,624 > 0,763$. Sehingga, terbukti bahwa secara simultan antara variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen	Persamaan: Variabel X (Kompensasi dan Motivasi) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)
7.	Tri Andjarwati, Beni Agus Setiono, dan Kunto Eko Susilo (2019), <i>The Effect Of OSHA, Work Environment and Work Discipline On Employee</i>	Hasil Penelitian: menyatakan bahwa hasil Uji T (Parsial) Variabel Disiplin Kerja terhadap kepuasan Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ yaitu $2.138 > 1.96$ atau $0.033 < 0,05$. Sehingga, terdapat pengaruh secara	Persamaan: Variabel X (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)

<i>Satisfaction and Employee Performance.</i>	parsial antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja	
---	---	--

F. Landasan Teologis

Segala sesuatu yang berada di bumi adalah milik Allah SWT dan telah secara sah diberikan kepada manusia untuk dikelola dengan sebaik mungkin. Untuk itu Allah SWT mengutus manusia untuk menjadi Khalifah di bumi ini. Untuk memanfaatkan Sumber Daya yang ada ini diperlukannya kecakapan akhlak, kematangan ilmu dan iman, kerendahan hati, dan kekuatan tenaga manusia yaitu dengan bekerja. Bekerja adalah sebagai aksi nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi-Nya. Seperti halnya yang tercantum pada QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa bekerja adalah hal yang penting dalam kehidupan ini, dan setiap apa yang kamu (seseorang) kerjakan senantiasa dilihat dan diketahui oleh Allah SWT, serta akan diberitakan segala hal tentang apa yang kamu (seseorang) telah lakukan dipertanggungjawabkan. Maka, janganlah sesekali mengingkari ajaran agama dan perusahaan yang memperkerjakanmu.

Pentingnya pemberian kompensasi atau balas jasa atas segala pekerjaan yang telah dilakukan adalah hal yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Janji Allah SWT kepada umat-Nya yaitu akan mendapatkan pahala yang setimpal lebih dari yang dilakukan umat-Nya, dan senantiasa diberkahi kehidupan nya dan dicukupkan rezekinya. Seperti yang terkandung dalam QS.An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl: 97).

Motivasi dalam pandangan islam sangat terkait dengan ajaran tentang niat, gerak dan motif batin seseorang. Seperti dikatakan Nabi Muhammad SAW:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِأَمْرٍ مَّا تَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ مَرَأَةٍ يُنكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَجَرَ إِلَيْهِ

Artinya “Segala bentuk aktivitas tergantung pada dorongan batin (niat). Setiap orang memperoleh sesuatu sesuai niatnya. Oleh sebab itu siapa yang mencondongkan motifnya kepada Allah dan utusannya, untuk keduniaan yang hendak dihasilkannya atau perempuan yang hendak dinikahi maka akan cenderung kepada apa yang dijadikan niatnya.” (HR. Bukhari)

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi dan peran motivasi dalam aktivitas manusia. Niat terletak pada hati. Dalam islam disebutkan bahwa motivasi ada yang bernilai ibadah ada pula yang tidak. Kebutuhan menciptakan keinginan, dan keinginan mendasari motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu. Bukan rahasia bila motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhannya yang belum dapat dicapainya (Aziz, 2012, hal. 84-85).

Seorang karyawan yang dapat bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang lain kepada kita. Berlaku amanah adalah ciri dari seorang muslim yang baik dan jujur. Disiplin kerja ialah

mampu mentaati aturan agama maupun organisasi dan senantiasa dapat berlaku sabar, seperti yang terkandung dalam QS. Al-Ashr ayat 3: (Abdullah, 2018)

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (QS. Al-Ashr: 3).

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi tolak ukur dari kualitas pekerjaan yang dilakukannya, namun ketika dilihat dalam ajaran islam yang mana mengajarkan bahwa jadilah seorang muslim yang senantiasa bersyukur atas apa yang telah diterimanya, karena segala rezeki datangnya dari Allah SWT. Seperti dalam QS. Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan: Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.” (QS. Ibrahim:7).

Kesimpulan dari ayat diatas adalah bekerjalah dengan niat yang baik dan penuh dengan rasa syukur serta keimanan kepada Allah SWT agar hanya mengharap balasan pahala dan kenikmatan dari-Nya, niscaya Allah SWT akan memberi kenikmatan di dunia dan akhirat.

G. Kerangka Pemikiran

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

Kompensasi diberikan dengan maksud untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk menciptakan

kepuasan kerja dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang memperkerjakannya. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Pekerja menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, mereka berharap apa yang telah sumbangkan untuk pekerjaannya akan memperoleh balasan yang setimpal (Kadarisman, 2016). Balas jasa yang diterima pekerja haruslah setimpal dengan apa yang telah disumbangkannya, agar pekerja mampu mencapai kepuasan kerjanya. Sehingga, segala bentuk kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pekerja itu sendiri.

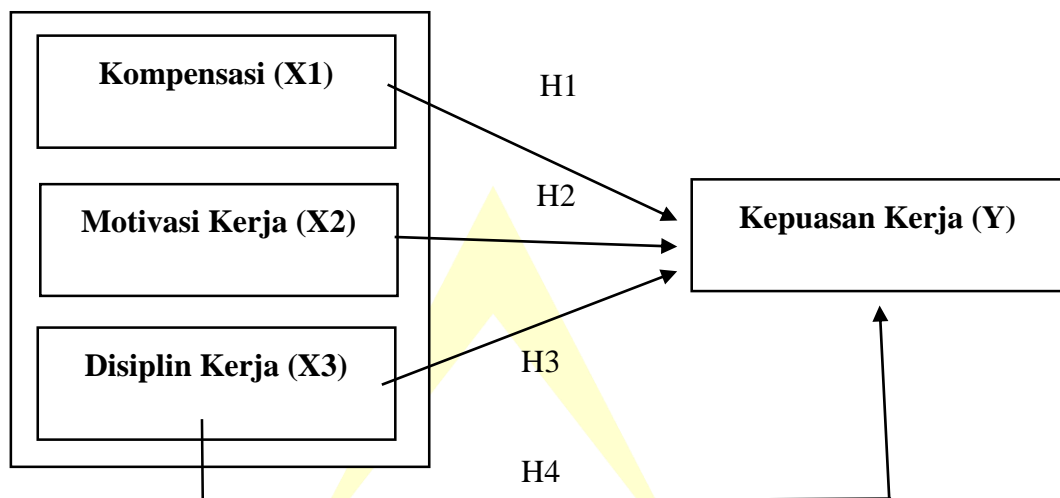
Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang penting pula untuk diperhatikan oleh seorang manajer agar pekerja mampu mencapai kepuasan kerjanya. Motivasi kerja adalah pemberian penggerak kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai (Tobing, 2011, hal. 44). Motivasi berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi dan merupakan unsur terpenting dalam diri manusia yang perlu diberikan sebagai daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja pada pekerja, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala usahanya untuk menuju kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Selain itu, pemberian disiplin kerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting dalam perusahaan dalam menciptakan efektifitas dalam bekerja. Menurut Sinambela (2018, hal. 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan akan mencapai kematangan psikologi, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya dan pekerjaannya.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, yang digambarkan melalui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat disusun kerangka pemikiran, sebagai berikut:

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran Penelitian



H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016, hal. 8). Adapun hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto
- H2 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto

H3 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto

H4 : Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), merupakan penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto No.87 Purwokerto, Kab. Banyumas, Jawa Tengah. Observasi pada penelitian ini dimulai pada tanggal 1 September 2020, dan wawancara pada penelitian ini mulai dilakukan pada tanggal 18 November 2019 sampai dengan tanggal 10 Juni 2020.

Pemilihan objek penelitian dikarenakan PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan yang menjual produk berupa listrik yang dikategorikan sebagai perusahaan monopolis yaitu hanya terdapat satu penjual/ produsen utama dengan banyak pembeli (Sugiarto & Herlambang, 2015). PT. PLN (Persero) terbagi menjadi 7 (tujuh) bagian, salah satunya adalah bagian UPT (Unit Pelaksana Transmisi), PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto merupakan bagian perawatan dan perbaikan jaringan listrik dan penyaluran pasokan listrik dari PT. PLN (Persero) UPT Jawa Tengah kepada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) tiap daerah dan akan didistribusikan kepada masyarakat. Data yang

diperoleh menyebutkan 70% pembagian kerja pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto adalah pekerjaan yang bersinggungan langsung dengan listrik dan jaringan, sehingga beban kerja yang diberikan haruslah sesuai dengan keahlian dibidangnya dan bersedia menanggung resiko besar seperti cedera, cacat fisik, dan kematian. Sehingga, perlu untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang telah ditentukan yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah orang-orang yang aktif dan tercatat resmi sebagai pekerja di kantor PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Sedangkan, objek dari penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas) dari sumber pertamanya (Sugiyono, 2016). Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran & Bougie, 2018). Data primer pada penelitian ini adalah data-data yang diperoleh secara langsung dari pihak PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto melalui wawancara, observasi, dan kuesioner.

2. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar, 2011). Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2018). Data sekunder yang

digunakan pada penelitian ini diperoleh dari buku-buku, dokumen, internet yang berkaitan dengan penelitian.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Riduwan (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto pada tahun 2019. Data karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Data Karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto

Direktorat	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
Analyst kinerja	13	17,8%
Bagian Perencana dan Evaluasi	16	21,9%
Bagian Konstruksi	9	12,3%
Bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB)	16	21,9%
Keuangan dan Administrasi	11	15%
Perencana Pengadaan	4	5,5%
K3 dan Keamanan	2	2,7%
Lingkungan	2	2,7%
Total	73	100%

Sumber: Data Kepegawaian PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto

Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto sejumlah 73 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel diambil dari populasi itu. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Dalam penelitian ini penulis membagikan kuesioner pada penelitian ini dengan teknis Kuesioner *Online*. Penulis berkoordinasi dengan Ibu Yulia Rochimah selaku Assisten Administrasi dan SDM untuk memberikan alamat *website* <https://forms.gle./FrCfTWjqYMPxaBKW7> kuesioner online kepada narasumber, kemudian disebarakan melalui Group Whatsapp pegawai PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto dan diisi oleh responden.

Adapun kriteria yang dipilih sampel antara lain:

1. Responden adalah Karyawan resmi di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
2. Responden hanya mengisi satu kali (1 kuesioner).
3. Tidak ada paksaan.
4. Pengisian kuesioner secara *Online* melalui *website* yang sudah dibagikan.

F. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2016). Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel probabiliti, yaitu suatu penarikan sampel yang mendasarkan diri bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dengan memilih metode penarikan sampel berupa teknik acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu penarikan sampel dengan syarat populasi dari suatu penelitian homogen dan tidak terlalu banyak jumlahnya (Priyono, 2016, hal. 107).

Pada penelitian ini, jumlah populasi sebesar 73 orang. Karena jumlah populasi yang akan diteliti sudah diketahui, maka untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin atau Taro Yamane (Riduwan, 2011, hal. 78), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.D^2 + 1}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (73 karyawan)

D^2 = Presisi (tingkat kesalahan sebesar 5%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti, hasil perhitungan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.D^2 + 1}$$

$$n = \frac{75}{75 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{75}{0,187+1}$$

$$n = \frac{75}{1,187}$$

$$n = 61,73$$

Hasil perhitungan diatas menyebutkan bahwa bahwa jumlah sampel yang diteliti pada penelitian ini sebesar 61,73 atau dapat dibulatkan menjadi 62. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 responden.

G. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi

tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Macam-macam variabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen (variabel bebas) merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Keberadaan variabel ini, menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian (Martono, 2011). Variabel independen pada penelitian ini yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (Martono, 2011, hal. 57). Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010, hal. 39). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

2. Indikator Penelitian

a. Kompensasi

Ada 3 (tiga) indikator untuk menilai kompensasi (Wijaya & Anreani, 2015), yaitu:

1) Puas terhadap Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan. Atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Seperti, pemberian gaji dan insentif, bonus dan reward.

2) Puas terhadap Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi

karyawan agar semangat kerja. Seperti, fasilitas ruang peribadatan, kantin, peralatan dan perlengkapan kantor.

3) Puas terhadap Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk seluruh karyawannya, dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti, tunjangan kesehatan, tunjangan hari pensiun, dan tunjangan ketenagakerjaan.

b. Motivasi Kerja

Ada 5 (lima) indikator untuk menilai motivasi kerja pada karyawan (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018), yaitu:

1) Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologi merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang mana kebutuhan yang penting untuk dipenuhi dan dilakukan. Seperti, makan, minum, oksigen.

2) Keamanan (*Safety Need*)

Apabila kebutuhan fisiologi relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya.

3) Sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan rekan kerja. Kebutuhan ini meliputi akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik dan mengarahkan.

4) Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang telah diraih, pengakuan atas kemampuan yang dimiliki, keahlian dan efektifitas kerja seorang karyawan. Dapat

dilakukan dengan cara pemberian *reward* atau hadiah bagi karyawan yang berprestasi.

5) Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

Proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari tiap individu karyawan, dengan diberi kesempatan untuk menunjukkan potensi yang dimiliki dan diberi kebebasan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Potensi yang dimaksud ialah potensi yang berkaitan dengan pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

c. Disiplin Kerja

Ada 4 (empat) indikator untuk menilai disiplin kerja (Nawa & Kempa, 2017) yaitu:

1) Tepat waktu dan teratur

Dalam hal ini, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan kebiasaan baik tersebut dapat dilakukan secara teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Penggunaan perlengkapan kantor dan peralatan kerja

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik. Sehingga, peralatan dan perlengkapan kantor dapat terhindar dari kerusakan dan kegagalan dalam berfungsi.

3) Patuh dan taat terhadap aturan

Pegawai mampu menaati aturan dan patuh terhadap kebijakan yang berlaku dan secara suka rela untuk menjalankan hukuman ketika melanggar peraturan. Seperti menggunakan seragam kantor, membuat surat izin ketika tidak masuk kantor, menggunakan kartu pengenal merupakan bentuk dari disiplin kerja.

4) Tanggung jawab kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankannya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja,

dapat pula dikatakan memiliki disiplin dan mampu bekerja secara efektif.

d. Kepuasan Kerja

Ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018), yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan untuk dapat mengontrol dan mengendalikan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan. Dapat dilihat dengan jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh tiap individu pekerja. Sehingga, pekerjaan dapat dengan mudah diatasi.

2) Gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan dianggap layak atau tidak dengan memperhatikan pekerjaan yang telah dilakukannya dan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan itu sendiri.

3) Kesempatan/promosi

Perusahaan memberi kesempatan bagi karyawannya untuk memperoleh peningkatan karir selama karyawan bekerja dan mempromosikannya sesuai dengan pencapaian atau prestasi dari karyawan itu sendiri.

4) Supervisi

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu dan mengarahkan karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Dapat dilihat dengan bagaimana sikap supervisor terhadap bawahannya dalam membimbing, mengarahkan, dan mengoreksi pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya.

5) Rekan kerja

Faktor yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya, dan hubungan antara karyawan dengan atasannya.

3. Skala Interval

Skala interval adalah skala pengukuran yang sudah dapat digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkatan, dan jarak atau interval antar tingkatan sudah jelas. Namun, belum memiliki nilai 0 (nol) yang mutlak. Skala interval memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan skala ordinal, karena tidak hanya menyatakan peringkat saja tetapi jarak antar tingkatan sudah jelas (Suliyanto, 2018, hal. 141).

Tabel Indikator Penelitian, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi (X1)	a. Kepuasan terhadap gaji b. Kepuasan terhadap fasilitas c. Kepuasan terhadap tunjangan	Interval
2.	Motivasi kerja (X2)	a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Penghargaan e. Kebutuhan Akan Aktualisasi diri	Interval
3.	Disiplin kerja (X3)	a. Tepat waktu dan teratur b. Penggunaan perlengkapan kantor dan peralatan kerja c. Patuh dan taat terhadap aturan d. Tanggung jawab kerja	Interval
4.	Kepuasan kerja (X4)	a. Pekerjaan itu sendiri b. Upah/gaji c. Kesempatan atau Promosi d. Supervisi e. Rekan kerja	Interval

H. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016, hal. 137). Adapun wawancara untuk menggali informasi dilakukan dengan 3 (tiga) narasumber, yaitu: saudari Hardina Puspitasari (Supervisor Administrasi dan Umum) dilaksanakan pada Senin, 18 November 2019, saudari Yulia Rochimah (Assistant Officer Administrasi SDM) dilaksanakan pada Jum'at, 31 Januari 2020, dan saudara Imam Syafi'i Hidayat (Bag. PDKB Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan) dilaksanakan pada Jum'at 31 Januari 2020.

2. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (Riduwan, 2011, hal. 71). Kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan sebanyak 62 responden sesuai dengan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait dengan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

Setiap indikator pertanyaan dari kuesioner menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena (Siregar, 2017, hal. 25).

Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3. 3
Kategori Jawaban Pada Kuesioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D

3. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar, 2017, hal. 19). Metode ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang diperlukan berkenaan dengan permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi langsung di lapangan guna untuk mengamati dan meneliti bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang terjadi pada saat melakukan observasi langsung, baik berbentuk tulisan, gambar, atau karya-

karya monumental. Pada penelitian ini, dokumentasi yang ada berbentuk tulisan dan foto pada saat kegiatan observasi.

I. Teknik Analisa Data Penelitian

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

1. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Riduwan, 2011).

Ancok menjelaskan langkah-langkah untuk menguji validitas instrumen penelitian dengan menggunakan teknik analisis butir sebagai berikut:

- 1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
- 2) Melakukan uji coba atas instrumen yang telah disusun pada sejumlah responden.
- 3) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- 4) Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment*, yang rumusnya dalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien *product moment* (r-hitung)

- $\sum x$ = skor variabel independen
 $\sum y$ = skor variabel dependen
 $\sum xy$ = hasil kali butir dengan skor total
 n = jumlah responden

Menguji taraf signifikansi item-item pernyataan yakni untuk menentukan valid atau tidaknya item-item pernyataan tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*Correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan juga sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif maka pertanyaan tersebut tidak valid (Sekaran & Bougie, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan adalah ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Atau dengan kata lain, untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Dinyatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan *Alpha Cronboach*, suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai dari *Alpha Cronboach* lebih besar dari 0,60 (Suryandari & Sulasih, 2017). Dengan aturan, Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} berarti variabel yang diuji reliabel. Dan, jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} berarti variabel yang diuji tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi. Sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika

digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini, ada 3 (tiga) sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Yunus & Bachri, 2013, hal. 177).

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikan lebih dari 0,05. Dengan ketentuan, jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, dan jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal (Parimita, Khoeriyah, & Handaru, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi korelasi atau hubungan linier yang sempurna. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala atau masalah multikolinearitas, maka dapat dilihat pada: (H. Pandjaitan & Ahmad, 2017, hal. 93)

- Ketidak konsistenan antara koefisien regresi yang diperoleh dengan teori yang digunakan.
- Nilai r-square semakin membesar, padahal pada pengujian secara parsial tidak ada pengaruh atau nilai signifikan $> 0,05$
- Terjadi perubahan yang berarti pada koefisien model regresi, nilai yang dihasilkan menjadi lebih besar atau kecil apabila dilakukan penambahan atau pengurangan sebuah variabel bebas dari model regresi.
- Over estimated dari nilai standar error untuk koefisien regresi

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*).

Untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala atau masalah multikolinearitas, dapat dengan melihat model regresi yang baik jika hasil perhitungan menghasilkan nilai $VIF < 10$ dan bila menghasilkan nilai $VIF > 10$ berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi. Selain melihat nilai VIF, dapat juga dideteksi dari nilai tolerance yaitu jika nilai tolerance yang dihasilkan mendekati 1, maka model terbebas dari gejala multikolinieritas sedangkan semakin jauh 1, maka model tidak terjadi/bebas gejala multikolinieritas (H. Pandjaitan & Ahmad, 2017, hal. 93).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang pernah diamati tidak memiliki varians yang kurang konstan dari satu observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Gejala dari heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtut waktu, maupun muncul dalam analisis yang menggunakan kata-kata (Umar, 2010, hal. 92)

Pada penelitian ini menggunakan Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* dengan standar yang digunakan dalam hal ini adalah:

- Tidak ada pola tertentu, dimana poin-poin bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Tidak ada pola yang jelas, dimana poin-poin yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Menurut Siregar (2017: 123) analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Tujuannya, untuk mengetahui hubungan antara satu variabel tidak bebas (variabel dependen) dengan beberapa variasi lain yang bebas (variabel independen).

Dalam penelitian ini, digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)
 a = Nilai Konstanta
 $b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi 1,2,3
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Motivasi Kerja
 X_3 = Disiplin Kerja
 e = Error term (Sugiyono, 2016, hal. 234)

a. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial (Uji T) (Siregar, 2017).

Hipotesis yang diuji adalah:

1) $H_0 : \beta_i = 0$

Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) $H_0 : \beta \neq 0$

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

a) Menentukan tingkat kepercayaan (taraf nyata) yang dipilih, dalam penelitian ini digunakan taraf nyata 5%

b) Menghitung nilai t menggunakan formula sebagai berikut (Raharjo, 2019):

$$T_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

Keterangan:

t : t_{hitung} yang selanjutnya dikondisikan dengan t_{tabel}

α : taraf nyata 5% (0,05)

k : jumlah variabel independen

n : jumlah sampel

3) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig.} < 0,05$

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig.} > 0,05$ (Suliyanto, 2018)

b. Uji F (Uji Simultan)

Penggunaan uji F bertujuan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya

yang secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Martono, 2011, hal. 97).

Uji statistik F ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan derajat bebas $(k-1) : (n-k)$, $F_{tabel} = (\alpha: k : n-k-1)$. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel} (\alpha:k:n-k-1)$ atau $sig. \geq 0,05$ tidak ada pengaruh secara simultan.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha:k:n-k-1)$ atau $sig. < 0,05$ ada pengaruh secara simultan. (Suliyanto, 2018, hal. 200).

c. Koefisien Determinan (R^2)

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

IAIN PURWOKERTO

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto

1. Sejarah PT.PLN (Persero)

Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu.

Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPUPLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik

Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto merupakan unit anak induk dari PT.PLN (Persero) UPT Jawa Tengah yang mana bertugas pada bagian UPT (Unit Pelaksana Transmisi) yang memiliki tugas melakukan pemeliharaan dan perbaikan jaringan-jaringan listrik negara terkhusus pada bagian Jawa Tengah. PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto memiliki bagian UL (Unit Layanan) setingkat dibawahnya yaitu Bag. ULTG (Unit Layanan Transmisi Gardu Induk) yang tersebar di 3 (tiga) daerah yaitu ULTG Purwokerto, ULTG Tegal, dan ULTG Wonosobo.

2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah

a. Visi

“MENJADI PENGELOLA UNIT TRANSMISI KELAS DUNIA BERKINERJA UNGGUL DENGAN PENCAPAIAN TROF 0,02 KALI/UNIT DAN TLOF 0,16 KALI/100 KMS PADA TAHUN 2024”.

b. Misi

- 1) Melakukan pengembangan dan pengelolaan aset transmisi sesuai ISO 55001.
- 2) Melakukan pengendalian investasi dan logistik transmisi
- 3) Melaksanakan operasi dan pemeliharaan aset transmisi secara efektif, efisien, andal dan ramah lingkungan.
- 4) Meningkatkan kompetensi generasi millennial untuk menjadi pemimpin masa depan.

3. Nilai PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah TRUST (Transformational, Responsible, United, Safely, Thoughtful).
- a. Transformational : siap menghadapi perubahan dan siap berubah menjadi lebih baik.
 - b. Responsible : bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan.
 - c. United : bersatu dalam setiap perbedaan, satu tujuan dan satu tindakan untuk mencapai cita-cita perusahaan
 - d. Safely : senantiasa menjaga kondisi dan perilaku aman dalam bekerja.
 - e. Thoughtful : matang dalam berpikir, bijaksana dalam bertindak
4. Logo PLN

Gambar 4. 1

Logo PT. PLN (Persero)



Bentuk warna dan makna lambang Perusahaan Listrik Negara atau PT. PLN (Persero) resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal: 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.

Elemen–Elemen Dasar Lambang yang dimiliki PT PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

- a. Bidang persegi panjang vertikal

Gambar 4.2

Bidang Persegi Panjang Vertikal



Pemilihan warna Kuning menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan dan keceriaan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang membara dan menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

- b. Petik dan kilat

Gambar 4.3

Petik dan Kilat



Gambar berbentuk 3 (tiga) garis yang berpola zig-zag melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun

mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi kelistrikan terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah yang melambangkan kedewasaan, PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

c. Tiga gelombang

Gambar 4.4
Tiga Gelombang



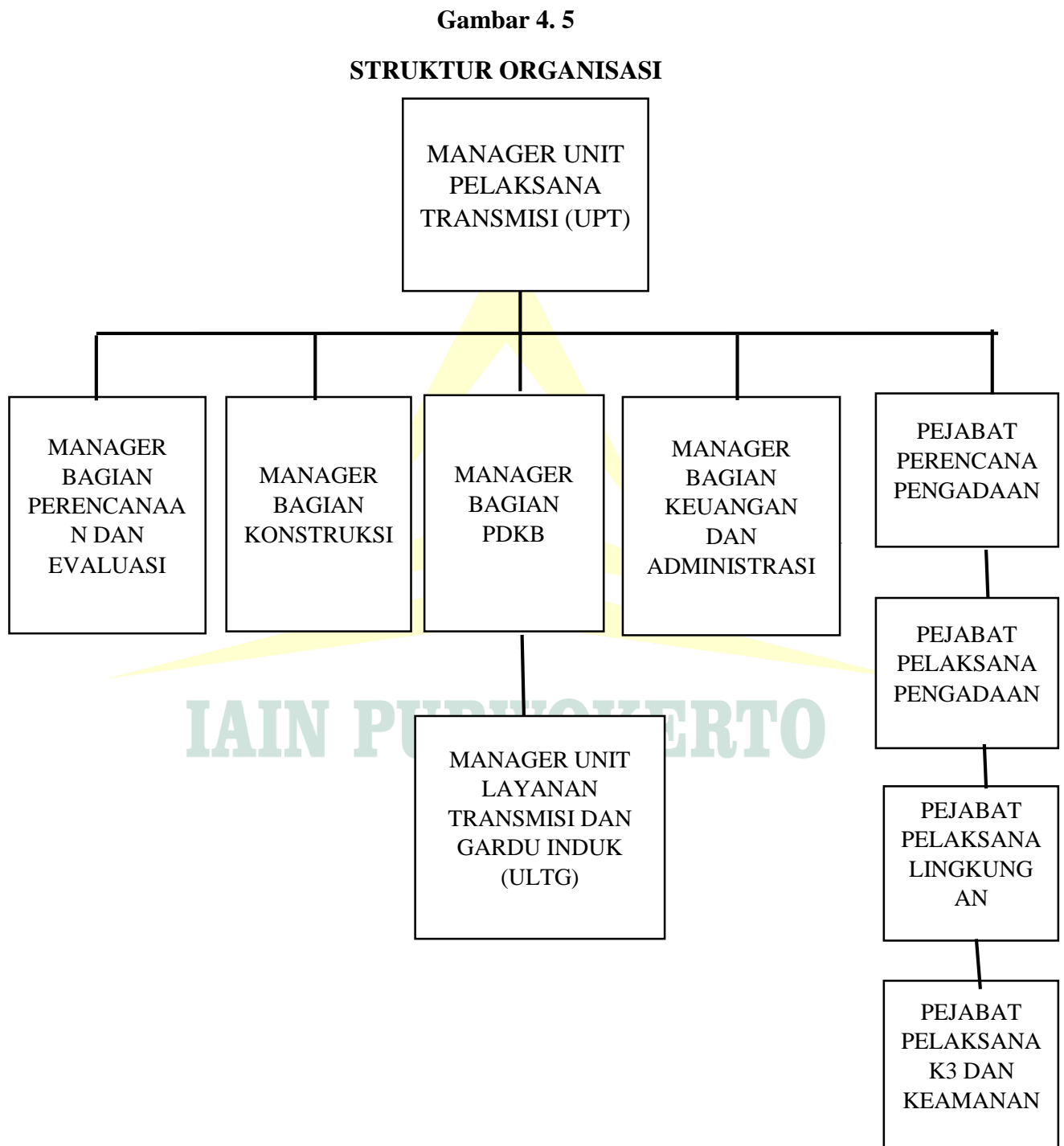
Pola 3 (tiga) garis berpola gelombang yang terlihat memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya

5. Struktur Organisasi

Dalam mengorganisir suatu kegiatan langkah pertama yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah menetapkan pekerjaan apa yang akan dilaksanakan agar pembagian tugas menjadi jelas, dan apa yang menjadi tujuan organisasi kelak dapat terpenuhi. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang dengan masing-masing tugas untuk dijalankan dalam suatu kerja yang telah ditentukan. Untuk itu setiap unit yang ada dalam organisasi

haruslah terkoordinir, dengan terjalinnya suatu koordinasi yang baik diharapkan akan mampu membawa perusahaan kearah tujuan yang hendak dicapai.

Struktur Organisasi pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto, yaitu:



B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengembangkan teori-teori yang sudah ada sebelumnya, penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dimana penyusun terjun langsung ke lapangan guna memperoleh data yang ada. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Berdasarkan data dari 62 responden, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan tahun masuk kerja.

Penggolongan yang dilakukan pada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Untuk memperjelas karakteristik responden dalam penelitian ini, maka peneliti akan menyajikan tabel mengenai responden sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap 62 responden, jenis kelamin dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	37	59,68%
Perempuan	25	40,32%
Jumlah	62	100%

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang atau sebesar 59,68%, sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang atau

sebesar 40,32%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 59,68% atau 37 orang.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap 62 responden, maka tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
20-30 tahun	27	43,5%
31-40 tahun	12	19,4%
≥ 41 tahun	23	37,1%
Jumlah	62	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 27 orang dengan prosentase sebesar 43,5%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 12 orang dengan prosentase sebesar 19,4%, dan responden dengan usia 41 tahun ke atas berjumlah 23 orang dengan prosentase sebesar 37,1%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto didominasi oleh pegawai muda dengan rentan usia 20-30 tahun dengan prosentase sebesar 43,5% atau sebanyak 27 orang

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap 62 responden, maka tingkat pendidikan responden pada penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4. 3**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMP	1	1,6%
SMA/SMK/SMEA	17	27,4%
D1	4	6,5%
D3	16	25,8%
S1 Teknik dan Non-Teknik	24	38,7%
Jumlah	62	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP hanya 1 orang dengan prosentase sebesar 1,6%, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/SMEA sebanyak 17 orang dengan prosentase sebesar 27,4%, responden yang memiliki tingkat pendidikan D1 (Diploma tingkat 1) jurusan teknik sebesar 4 orang dengan prosentase sebesar 6.5%, responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 (Diploma tingkat 3) jurusan teknik sebanyak 16 orang dengan besaran prosentase 25.8%, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 Teknik maupun Non-teknik sebanyak 24 orang dengan besaran prosentase 38.7%. Pegawai di kantor PLN UPT Purwokerto didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan prosentase 38.7% disusul dengan pegawai dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 16 dengan prosentase 25.8%.

4. Responden Berdasarkan Tahun Masuk Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian terhadap 62 responden, maka tahun masuk kerja responden pada penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4. 4**Responden Berdasarkan Tahun Masuk Kerja**

Tahun Masuk Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1985 – 2000	21	33.9%
2001 – 2010	10	16,1%
2011 – 2020	31	50%
Jumlah	62	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang masuk kerja pada tahun 1985-2000 sebanyak 21 orang dengan prosentase sebesar 33.9%, responden yang masuk kerja pada tahun 2001-2010 sebanyak 10 orang dengan prosentase sebesar 16.1%, dan responden yang masuk kerja pada tahun 2011-2020 sebanyak 31 orang dengan prosentase sebesar 50%. Menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan tahun masuk kisaran 2011-2020 sebanyak 31 orang dengan prosentase 50%.

C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS IBM 21.0 for Windows*. Pengujian validitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teori korelasi *Product Moment* dan dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel hasil perhitungan uji validitas yang dilakukan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X_1)	1	0,657	0,244	Valid
	2	0,697		Valid
	3	0,532		Valid
	4	0,546		Valid
Motivasi Kerja (X_2)	1	0,648	0,244	Valid
	2	0,674		Valid
	3	0,841		Valid
	4	0,704		Valid
	5	0,700		Valid
	6	0,717		Valid
	7	0,741		Valid
Disiplin Kerja (X_3)	1	0,781	0,244	Valid
	2	0,507		Valid
	3	0,655		Valid
	4	0,501		Valid
	5	0,318		Valid
	6	0,781		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,344	0,244	Valid
	2	0,733		Valid
	3	0,565		Valid
	4	0,400		Valid
	5	0,661		Valid
	6	0,733		Valid

Sumber Hasil Pengolahan Data Primer

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

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsisten alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas 1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	23

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *cronbach alpha* sebesar $0,845 > 0,60$. Maka angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Hitung <i>alpha cronbach</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,870	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,865	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,855	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,855	Reliabel

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa item dalam kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Karena, berdasarkan keterangan dari masing-masing variabel *alpha cronbach* $> 0,60$.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikan lebih dari 0,05, sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24262130
	Absolute	,075
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,591
Asymp. Sig. (2-tailed)		,875

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada output data tersebut terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu $0,875 > 0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi korelasi atau hubungan linier yang sempurna, untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF

(*Variance Inflation Factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*). Dalam penelitian ini, hasil uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,455	3,326		2,242	,029		
Kompensasi	-,285	,115	-,221	-2,467	,017	,892	1,121
Motivasi Kerja	,368	,068	,554	5,435	,000	,688	1,454
Disiplin Kerja	,470	,128	,366	3,662	,001	,716	1,397

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

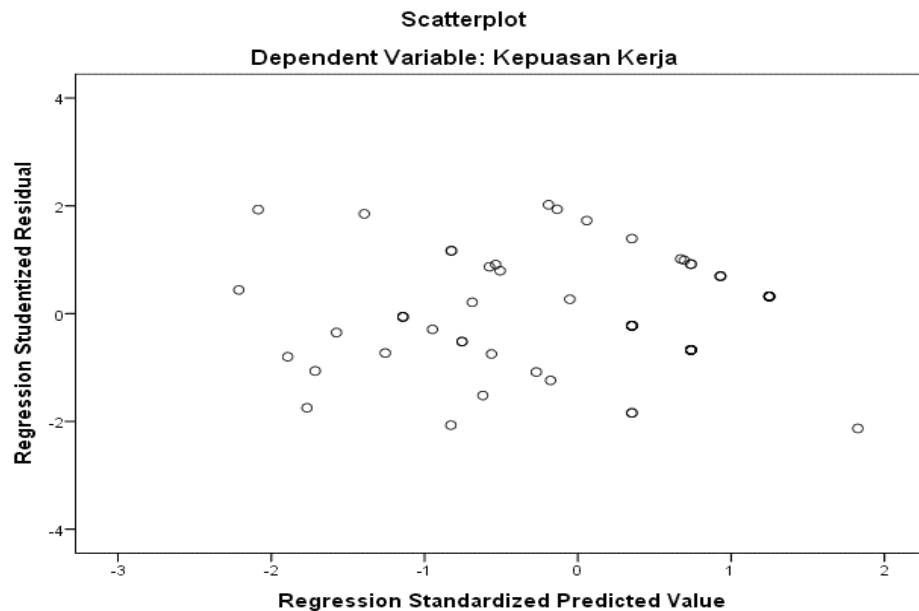
Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui nilai VIF variabel Kompensasi (X_1) = 1.121, VIF variabel Motivasi Kerja (X_2) = 1.454, dan variabel Disiplin Kerja (X_3) = 1.397. Dan, nilai TOL yang baik yaitu mendekati 1, nilai TOL variabel Kompensasi (X_1) = 0,892, variabel Motivasi Kerja (X_2) = 0,688, dan variabel Disiplin Kerja (X_3) = 0,716. Karena nilai VIF untuk semua variabel tersebut < 10 dan nilai TOL mendekati angka 1, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *scatterplot* dengan mengidentifikasi penyebaran titik-titik mendekati gejala-gejala heteroskedastisitas atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas, sebagai berikut:

Gambar 4. 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar hasil perhitungan dengan metode *Scatterplot* menghasilkan pola titik-titik yang tersebar, tidak beraturan dan tidak memiliki pola penyebaran yang menyerupai gejala heteroskedastisitas. Sehingga, variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel tidak bebas (variabel dependent) dengan beberapa variasi lain yang bebas (variabel independen). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan program *SPSS IBM 2.1 for Windows*. Hasil uji regresi linier dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,455	3,326		2,242	,029
Kompensasi	-,285	,115	-,221	-2,467	,017
Motivasi Kerja	,368	,068	,554	5,435	,000
Disiplin Kerja	,470	,128	,366	3,662	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel *Coefficients* dapat diperoleh model regresi sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,455 + (-0,285X_1) + 0,368X_2 + 0,470X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

X₁ = kompensasi

X₂ = motivasi kerja

X₃ = disiplin kerja

a = nilai konstanta

e = error

β₁ = koefisien regresi 1

β_2 = koefisien regresi 2

β_3 = koefisien regresi 3

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

a) Konstanta = 7,455

Jika variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja sebesar 7,455.

b) Koefisien $\beta_1 = - 0,285 X_1$ (kompensasi)

Menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar -0,285 dengan makna berpengaruh secara negatif. Yang mana jika variabel kompensasi ditingkatkan 1 satuan dan variabel lain tetap, maka akan variabel kepuasan kerja akan turun sebesar 0,285. Dan, jika variabel kompensasi tetap dan variabel lain ditingkatkan 1 satuan, maka otomatis variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,285.

c) Koefisien $\beta_2 = 0,368 X_2$ (motivasi kerja)

Menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,368 atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan saja maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,368 satuan. Sebaliknya jika motivasi kerja diturunkan 1 satuan saja maka kepuasan kerja menurun 0,368 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

d) Koefisien $\beta_3 = 0,470 X_3$ (disiplin kerja)

Menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,470 atau berpengaruh positif yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan saja maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,470 satuan. Sebaliknya jika harga diturunkan 1 satuan saja maka kepuasan kerja menurun 0,470 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

1. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan nilai uji t dengan menggunakan aplikasi *SPSS for Windows 21*, hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,455	3,326		2,242	,029
	Kompensasi	-,285	,115	-,221	-2,467	,017
	Motivasi Kerja	,368	,068	,554	5,435	,000
	Disiplin Kerja	,470	,128	,366	3,662	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik T dengan formula

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t(\alpha/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05/2 ; 62 - 3 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 58) \\
 &= 2,001
 \end{aligned}$$

Dan untuk kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial (individual).
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka dinyatakan ada pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial (individual).

Dari hasil pengolahan data untuk uji T pada tabel diatas maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung -2,467 dan sig. 0,017. Nilai tabel diperoleh dari

tabel distribusi nilai yaitu 2,001. Maka pada kaidah pengambilan keputusan pada uji T yang tepat dan disesuaikan dengan data yang dihasilkan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ dengan nilai $-2,467 > 2,001$ atau $0,017 < 0,05$. Maka artinya secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis diterima atau H1 diterima dengan catatan bermakna negatif.

b. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung 5,435 dan sig. 0,000. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 2,001. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji T yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ dengan nilai $5,435 > 2,001$ atau $0,000 < 0,05$. Maka artinya, secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Sehingga, hipotesis diterima atau H2 diterima.

c. Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung 3,662 dan sig. 0,001. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 2,001. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji T yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ dengan nilai $3,662 > 2,001$ atau $0,001 < 0,05$. Maka artinya, secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Sehingga, hipotesis diterima atau H3 diterima.

2. Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi/X1, motivasi kerja/X2, dan disiplin kerja/X3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. (kepuasan kerja/Y). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis pada penelitian ini adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil dari F_{tabel} menggunakan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= \alpha ; (k ; n-k-1) \\ &= 0,05 ; (3 ; 62-3-1) \\ &= 0,05 ; (3 ; 58) \\ &= 2,76 \end{aligned}$$

Hasil analisis uji F menggunakan *program SPSS IBM 2.1 for Windows*, berdasarkan data untuk lebih jelasnya dalam tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,180	3	44,393	27,336	,000 ^b
Residual	94,191	58	1,624		
Total	227,371	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung $27,336 > F$ tabel 3,76. Maka, hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel tidak bebas dalam mempengaruhi variabel bebas. Semakin besar koefisien determinan menunjukkan semakin baik kemampuan variabel tidak bebas menerangkan variabel bebas. Dari hasil pengolahan data

menggunakan *SPSS IBM 21.0 for Windows*, diperoleh nilai koefisien determinan sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,765 ^a	,586	,564	1,274	1,128

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Output diatas, nilai koefisien determinan diketahui sebesar 0,586 menunjukkan bahwa 58,6% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan, sisanya yaitu sebesar 41,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ditentukan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) variabel bebas X1 (kompensasi), X2 (motivasi) dan X3 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja). Sedangkan secara simultan (bersama-sama) seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Penjelasan masing-masing pengaruh dari variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian membuktikan, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT

Purwokerto. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung -2,467 dan sig. 0,017. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 2,001. Maka pada kaidah pengambilan keputusan pada uji T yang tepat dan disesuaikan dengan data yang dihasilkan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig. $< 0,05$ dengan nilai $-2,467 > 2,001$ atau $0,017 < 0,05$. Maka artinya secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis diterima atau H1 diterima dengan catatan bermakna negatif.

Menurut Wibowo dalam penelitian yang dilakukan oleh Manik (2019, hal. 233), kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non financial). Dengan adanya kompensasi mampu membantu pegawai untuk memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya. Namun, ketika kompensasi berpengaruh secara positif akan berdampak baik pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang memperkerjakannya, dan ketika kompensasi yang diberikan berpengaruh secara negatif akan berdampak pada turunya nilai kepuasan dan kinerja ketika kompensasi ditingkatkan. Sehingga, perlu adanya pemberian balas jasa kepada pegawai sesuai dengan porsinya agar meminimalisir terjadinya dampak buruk bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian membuktikan, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung 5,435 dan sig. 0,000. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 2,001. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji T yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig. $< 0,05$ dengan nilai $5,435 > 2,001$ atau $0,000 < 0,05$. Dari angka-angka tersebut, maka diperoleh hasil

bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian dilakukan oleh Widya Parimita (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana motivasi kerja ialah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi merupakan hal yang penting dan perlu perhatian serius, karena motivasi berpengaruh terhadap bagaimana seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Motivasi kerja juga dinyatakan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga, motivasi kerja ialah aspek yang penting dalam mencapai kepuasan kerja pada pekerja.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian membuktikan, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung 5,435 dan sig. 0,000. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 2,001. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji T yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig. $< 0,05$ dengan nilai $3,662 > 2,001$ atau $0,001 < 0,05$. Dari angka-angka tersebut, maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian dilakukan oleh Alamsyah (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin mampu menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan, pekerja yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan dari pihak

perusahaan. Sehingga, kedisiplinan yang terbentuk dalam diri pekerja tanpa adanya paksaan merupakan suatu bentuk dari kematangan psikologi menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pekerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik variabel secara simultan variabel bebas X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi Kerja), dan X3 (Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja), dilakukan dengan pengujian uji F. Hasil perhitungannya menunjukkan nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari nilai taraf signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti hipotesis keempat menyatakan bahwa secara simultan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dan berdasarkan nilai *Adjusted Square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4 % variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 43,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = $-2,467 > t \text{ tabel} = 2,001$ dan sig. $0,017 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto **Hipotesis 1 diterima**, dengan catatan bahwa pengaruh yang diberikan berupa negatif.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = $5,435 > t \text{ tabel} = 2,001$ dan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto **Hipotesis 2 diterima**.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = $3,662 > t \text{ tabel} = 2,001$ dan sig. $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto **Hipotesis 3 diterima**.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan Kompensasi, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dibuktikan dengan hasil uji F =

$27,336 > F$ tabel 3,76 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto **Hipotesis 4 diterima.**

B. Saran

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

1. Bagi PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto
 - a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Adapun pengaruh yang diberikan bernilai negatif, sehingga sebagai bentuk pertimbangan manajemen untuk membatasi atau mengurangi balas jasa yang diberikan kepada karyawannya agar kepuasan kerja tidak mengalami penurunan. Semakin kompensasi dinaikkan dan variabel lain tetap, maka kepuasan kerja cenderung akan menurun. Namun sebaliknya, semain variabel lain ditingkatkan dan kompensasi tetap, maka kepuasan kerja akan bertambah.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Sehingga, sebagai masukan akan lebih baik jika melakukan peningkatan terhadap motivasi kerja agar kepuasan kerja mampu secara maksimal dirasakan oleh pegawai dan akan berdampak baik pula pada kesuksesan mencapai tujuan dari perusahaan.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Sehingga perlu untuk melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan dan keefektifan dalam bekerja, karena faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja atau respon yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Dan sebaiknya, ketika karyawan melanggar

peraturan untuk dapat diberi sanksi sesuai kesepakatan agar karyawan merasa jera dan tidak mengulanginya kembali.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara
 - a. Menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini untuk menguji sejauh mana pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap kepuasan kerja bagi karyawan.
 - b. Mengeksplorasi variabel independen yang akan digunakan untuk menguji kepuasan kerja bagi pekerja, baik dengan penambahan variabel lain atau bahkan mengganti variabel yang ada dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi perusahaan lain untuk melihat sejauh mana pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurahman, Wahid B.S. (2013). *Kemahiran Berbahasa Indonesia*. Yogyakarta: Cinta Buku.
- Aziz, F. A. (2012). *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- H. Pandjaitan, D. R., & Ahmad, A. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandar Lampung: Aura Publishing.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Press.
- Mangkuprawira, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Riduwan. (2011). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2011). *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana
- Sugiarto, Herlambang Tedy. (2015). *Ekonomi Mikro: Sebuah Kajian Komprehensif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tobing, J. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: Erlangga.
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Posivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah, Seri Penelitian Bisnis No.1*. Jakarta: Rajawali Press.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal:

- Abdullah, W. (2018). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal UIN Alaudin*, journal.uin-alaudin.ac.id.
- Amirullah F, & Suhaji. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Administratif IKIP PGRI Semarang). *Jurnal STIE Widya Manggala*.
- Gede D.S, A. A., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i05.p11>.
- Isna, A., & Warto. (2013). *Analisis Data Kuantitatif dengan IBM SPSS Statistics 20*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kulyana, I. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa tengah).
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol.5, No.3*.

- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, <http://Jjournal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>.
- Priansa, & Junni, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Raharjo, S. (2019). SPSS Indonesia: Olah Data Statistik dengan SPSS. hal. www.spssindonesia.com.
- Riyanto, B. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Metode Penelitian Untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan-Keahlian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmin, M. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank.
- Suryandari, S. Y., & Sulasih. (2017). Analisa Kekuatan yang Mendorong Pertumbuhan Kewirausahaan Mahasiswa IAIN Purwokerto. *El Jizya (Jurnal Ekonomi Islam)*, <http://ejournal.iainpurwokerto.ac.id/index.php/eljizya/article/view/1890>.
- Tri Andjarwati, Beni Agus S & Kunto Eko S. (2019). The Effect of Osha, Work Environment, and Work Dicipline On Employee Satisfaction and Employee Performance. *Achieved of Business Research*.
- Sudarno, Priyono, & Dinda Sukmaningrum. (2016). Effect Of Compensation, Motivation, and Organization Climate on Employee Satisfaction (Study on PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo). *International Journal of Business and Management*.
- Wijaya, T., & Anreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*.
- Yunus, A., & Bachri, A. A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bumi Barito Utama Cab. Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*.