Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Vol 4 No 1 Juni 2022 | e-ISSN 2716-2249 | p.11-18

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSANSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CATINDO ANUGRAH TERANG MEDAN

Shelly
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI Medan
E-mail: shellyqiuu@gmail.com

Hasrul Siregar
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI Medan
E-mail: hasrulsiregar23@gmail.com

Lenny Menara Sari Saragih
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI Medan
E-mail: menarasaragih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak orang dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang karyawan PT Catindo Anugrah Terang Medan. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana nilai thitung sebesar 3,575 lebih besar dari ttabel sebesar 2,023 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana nilai thitung sebesar 10,115 lebih besar dari ttabel sebesar 2,023 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dimana nilai thitung sebesar -2,573 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,023 dan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana nilai Fhitung sebesar 263,467 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,85 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Catindo Anugrah Terang Medan.

Kata kunci: Disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, compensation and motivation on employee work discipline at PT. Catindo Anugrah Terang Medan.The method used is descriptive quantitative research methods. The population in this study were 43 people and the sample in this study were 43 employees of PT Catindo Anugrah Terang Medan. Data testing was performed using statistical analysis, namely classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and determination coefficient test.The results showed that partially, it can be seen that work discipline has an effect possitive on job satisfaction where the tcount value of 3,575 is greater than the ttable of 2,023 and the significant value of 0,001 is less than 0.05, compensation has an effect possitive on job satisfaction where the tcount value is more than 10.115. the size of the t table is 2.023 and a significant value of 0.000 is smaller than 0.05, motivation has effect possitive on thejob satisfaction where the tcount value is more than -2573 than the t table of 2023 and the significant value of 0.014 is smaller than 0.05. Simultaneously, work discipline, compensation and motivation have an effect on job satisfaction where the Fcount value of 263.467 is greater than the Ftable of 2.85 and the significant value of 0.000 is less than 0.05. The conclusion states that work discipline, compensation and motivation simultaneously influence job satisfaction at PT Catindo Anugrah Terang Medan.

Key words: Work discipline, compensation, motivation and job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

PT Catindo Anugrah Terang Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang penjualan cat yang memegang salah satu merek dagang seperti Enfaro, yang didirikan dan memulai aktivitasnya pada tahun 2013 dengan lokasi di Jalan Perjuangan No.10B/36B Medan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suasana hati yang dirasakan karyawan dalam bekerja karena mendapatkan pemenuhan kebutuhan berupa pemberian imbalan (gaji dan insentif), kesempatan dalam peningkatan karir, rekan kerja yang mendukung dalam proses penyelesaian pekerjaan. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang belum puas dengan hasil kerja yang telah di capai mulai dari pekerjaan yang di berikan dari atasan untuk mencapai target kerja yang di tuntut perusahaan harus tercapai serta tidak adanya promosi kenaikan jabatan untuk karyawan sehingga karyawan merasa pekerjaan yang akan di kerjakan tidak mempengaruhi hasil kerja karena kondisi kerja yang tidak kondusif, gaji yang tidak sesuai, manajemen kerja yang di rasa karyawan tidak efektif dan kesempatan karyawan untuk lebih maju tidak begitu di rasakan oleh karyawan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, dimana 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 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. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan perusahaan seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap hasil kerja dan kepatuhan terhadap aturan kerja dimana perusahaan menetapkan jam kerja pada hari senin sampai sabtu bekerja mulai pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 17.00 wib dimana jika terdapat karyawan yang telat tiga kali dalam sebulan akan diberikan denda, dengan adanya peraturan tersebut masih terdapat 30 % karyawan yang terlambat dimana karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap peraturan yang di buat oleh perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, dimana kompensasi merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. besar kecilnya kompensasi harus sesuai dengan jenis kerja, prestasi kerja, resiko pekerjaan tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Tujuan kompensasi yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, untuk menjamin keadilan, sebagai pernghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian serta meningkatkan efisiensi administrasi. Namun pada kenyataannya masih terdapat perbedaan insentif dari setiap golongan sehingga karyawan merasa golongan yang lebih tinggi memiliki insentif yang lebih besar daripada golongan yang lebih rendah.

Motivasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dimana motivasi merupakan dorongan/keinginan untuk bekerja dengan rasa tanggung jawab, bekerja inovatif dengan kreatifitas berfikir dalam penyelesaian pekerjaan dengan harapan mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang harmonis. Variabel motivasi diukur dengan indikator penghargaan, kreatifitas dalam pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan tanggung jawab. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi seperti tanggung jawab dan

kreatifitas dalam pekerjaan yang di berikan dari atasan agar dapat di kerjakan dengan target yang telah diberikan dan kondisi kerja antara atasan dengan bawahan sehingga masih banyak target yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam meningkatkan produktifitas perusahaan yang menjadi pertimbangan perusahaan atas hasil kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, tujuan penelitian adalah menguji Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Menurut (Nitisemito, 2013:223) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut (Rivai, 2010:126) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan (Hasibuan, 2013:223) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Siagian, (2013;119) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatanatau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Adapun indikator dari disiplin kerja, yaitu, 1. Ketepatan waktu, 2. Menggunakan peralatan dengan baik, 3. Tanggung jawab yang tinggi, 4. Kepatuhan terhadap aturan kerja, dan, 5. Ketaatan terhadap hasil kerja.

Kompensasi

Menurut (Handoko, 2012:127) mengemukakan kompensasi adalah suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan memberikan segala sesuatu sebagai balas jasa kepada karyawan. Menurut (Simamora, 2011: 233). Kompensasi memiliki definisi yang luas yang berhubungan dengan imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan melalui hubungan kepegawaiannya disuatu organisasi. Menurut (Hasibuan, 2012:120) kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan. Adapun indikator dari kompensasi, meliputi, 1. Gaji, 2. Upah, 3. Insentif, 4. Program asuransi, 5. Program pensiun, 6. Bayaran saat tidak masuk kerja.

Motivasi

Menurut (Purwanto, 2002:166) motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak malakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Sedangkan menurut hirarki kebutuhan Maslow dalam (Hasibuan, 2000:144) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini dapat meninimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan yang terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan. Adapun indikator motivasi, yaitu meliputi 1. Penghargaan, 2. Kreatifitas dalam pekerjaan, 3. Kondisi kerja, dan 4. Kebijakan perusahaan, 5. Tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2014:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2013:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut (Tiffin, 2017:45) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam bukunya Moch. As'ad (2004:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Adapun indikator kepuasan kerja karyawan, meliputi, 1. Kesempatan untuk maju, 2. Keamanan Kerja, 3. Manajemen Kerja, 4. Kondisi Kerja, dan 5. Komunikasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sumber data penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Catindo Anugrah Terang Medan yg berjumlah 43 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang, dimana teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operaional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuh kan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.	1. Ketepatan waktu; 2. Menggunakan peralatan dengan baik; 3. Tanggung jawab yang tinggi; 4. Kepatuhan terhadap aturan kerja; 5. Ketaatan terhadap hasil kerja; Sumber: Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002)	*Likert*
Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah suatu cara departmen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan memberikan segala sesuatusebagai balas jasa kepada karyawan.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Program asuransi 5. Program pension 6. Bayaran saat tidak masuk kerja Sumber: Simamora (2006)	*Likert*
Motivasi (X_3)	Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untukmenggerakan, mengarahkan dan menjagatingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak malakukan sesuatu sehingga mencapaihasil atau tujuan tertentu.	1. Penghargaan 2. Kreatifitas dalampekerjaan 3. Kondisi kerja 4. Kebijakan perusahan 5. Tanggung jawab Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2009)	*Likert*

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian - Lanjutan

Variabel	Definisi Operaional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.	1. Kesempatan maju; 2. Keamanan kerja; 3. Manajemen kerja; 4. Kondisi untuk kerja 5. Komunikasi; Sumber: Gilmer (1995)	*Likert*

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi, orientasi pasar, dan inovasi produk terhadap keputusan pembelian. Selain itu analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut.

$$Y= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y: Kepuasan Kerja Karyawan, a: konstanta, X_1: Disiplin Kerja, X_2: Kompensasi, dan X_3: Motivasi, $b_{1, 2, 3}$: Koefisien regresi, e: Persentase kesalahan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastistas, regresi linear berganda, koefisien determinasi (r2), dan uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Analisi Regresi Linear Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. Hasil analisis regresi linear berganda di lihat sebagai berikut pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1.	Constant	1.156	1.322		0.875	0.387
	Disiplin Kerja	.201	0.56	0.261	3.575	0.001
	Kompensasi	.785	0.78	0.900	10.115	0.000
	Motivasi	.212	0.82	-0.186	-2.573	0.14

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresinya, adalah.

$$Y= 1{,}156 + 0{,}201X_1 + 0{,}785X_2 - 0{,}212X_3$$

Penjelasan.

1. 1,156 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan adalah sebesar 1,156 apabila variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi adalah nol.

2. 0,201 artinya setiap penambahan satu-satuan variabel disiplin kerja (X1) akan menyebabkan kepuasan kerja bertambah sebesar 0,201 satu-satuan dengan kondisi variabel bebas lainnya dianggap nol.
3. 0,785 artinya setiap penambahan satu-satuan variabel kompensasi (X2) akan menyebabkan kepuasan kerja bertambah sebesar 0,785 satu-satuan dengan kondisi variabel bebas lainnya dianggap nol.
4. -0,212 artinya setiap penambahan satu-satuan variabel motivasi (X3) akan menyebabkan kepuasan kerja berkurang.

Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabeldependen. Hasil uji koefisien determinasi seperti pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of Estimate
1.	0.976	0.953	0.949	1.343

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,949 yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi sebesar 94,9% sedangkan sisanya sebesar 5,1% dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan yang lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja, kompensasi dan motivasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.1. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 3,575. Dengan derajat bebas (df) sebesar 39 (n-k = 43 orang responden - 4 variabel) dan taraf sig= 5% maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,023. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kriterianya adalah H_1 diterima sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 10,115. Dengan derajat bebas (df) sebesar 39 dan taraf sig= 5% maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,023. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kriterianya adalah H_2 diterima sehingga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah -2,573. Dengan derajat bebas (df) sebesar 39 dan taraf sig= 5% maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,023. Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kriterianya adalah H_3 ditolak sehingga motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas (disiplin kerja, kompensasi dan motivasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	1425.123	3	475.041	263.467	0.000
	Residual	70.138	39	1.803		
	Total	1495.442	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai F_{hitung} sebesar 263,467 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan derajat bebas 1 (df_1) = k–1 = 4-1= 3 dan derajat bebas 2 (df_2) = n-k = 43-4= 39, di mana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan adalah 2,85. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kriterianya adalah H_4 Diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan.

Pembahasan Penelitian

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H1 diterima. Hal ini berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai pertanyaan disiplin kerja diketahui bahwa mayoritas karyawan tidak patuh terhadap peraturan perusahaan seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap hasil kerja dan kepatuhan terhadap aturan kerja dimana perusahaan menetapkan jam kerja pada hari senin sampai sabtu bekerja mulai pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 17.00 wib dimana jika terdapat karyawan yang telat tiga kali dalam sebulan akan di berikan denda, dengan adanya peraturan tersebut masih terdapat 30% karyawan yang terlambat dimana karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap peraturan yang di buat oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H_2 diterima. Hal ini berarti kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai pertanyaan kompensasi diketahui bahwa mayoritas karyawan menilai bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sesuai dengan hasil kerja dan kebutuhan karyawan. Selain itu, karyawan juga tidak mendapatkan upah tambahan sekalipun mereka sering bekerja lewat dari jam kerja/bekerja lembur. Situasi ini membuat karyawan berasumsi bahwa serajin apapun mereka bekerja, tidak akan mendapatkan kompensasi yg pantas. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H3 ditolak. Hal ini berarti motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. Dari hasil jawaban kuesioner mengenai pertanyaan motivasi diketahui bahwa mayoritas karyawan tidak menerima baik bonus maupun perhatian atasan secara rutin. Jarangnya pemberian penghargaan kepada karyawan menyebabkan serajin apapun karyawan termotivasi untuk bekerja, dirinya tidak akan pernah puas. Hal ini menyebabkan penaikan maupun penurunan kepuasan kerja dipengaruhi secara terbalik oleh motivasi.

Variabel yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel kompensasi karena dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda, variabel kompensasi memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien variabel-variabel lainnya yaitu sebesar 0,785.

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis H4 diterima. Hal ini berarti disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan.

Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 94,9%, sedangkan sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan, sebagai berikut.

1. Disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan.
3. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan.
4. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Catindo Anugrah Terang Medan. Variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi mempengaruhi varianel kepuasan kerja sebesar 94,9%, sedangkan sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel lainnya misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya yang tidak dibahas di dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama

As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.

Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Enam*. Pranada Media Group: Jakarta

Gilmer. 1996. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta Kencana Prenada Media Grup

Handoko and Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogjakarta: BPFE- Yogjakarta.

Hasibuan and Malayu. (2000). *ManajemenSumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

____2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.

Hasibuan and Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Alex S. Nitisemito. (2013), Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mondy and R. Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga Nitisemito, 2006.

Purwanto. 2002. *Pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja*. Gorontalo: PT. Jamsostek (persero).

Rivai and Veithzal. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan; dari teori ke praktek Cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, jakarta.

Simamora and Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN. Tiffin, 2017. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.

Soedjono, Imam. 2002. Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta: Aksara Baru