

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES BEKASI

Dewi Larantika^a, Siti Annisa Wahdiniawati^b

^a Jurusan Manajemen, 11119464@mahasiswa.undira.ac.id, Universitas Dian Nusantara

^b Jurusan Manajemen, siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id, Universitas Dian Nusantara

ABSTRAK

This study aims to determine the Effect of Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction of PT. Telkom Access Bekasi. The population of all employees of PT. Telkom Access Bekasi, while the incidental sampling technique using the Solving formula found 100 sample respondents. Data collection techniques used were distributing questionnaires. The data analysis method uses the Variance Based Structural Equation Model where the data management uses the Partial Least Square (Smart-PLS) program version 3.0. PLS Partial Least Square is an alternative model of covariance-based SEM. The research results used are Partial Least Square (Smart-PLS) The results of the study state that compensation and work motivation have a significant effect on employee job satisfaction. While work discipline has no significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Smart-PLS v. 3.0.

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern ini, persaingan dalam dunia pekerjaan semakin ketat dengan begitu perusahaan harus berupaya menerapkan suatu strategi yang baik dan tepat dalam tujuan untuk mempertahankan perusahaannya. Strategi yang harus dilakukan perusahaan berfokus kepada kepuasan para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bekasi. Populasi semua karyawan PT. Telkom Akses Bekasi, sedangkan teknik pengambilan sampel secara insidental menggunakan rumus Solving ditemukan 100 responden sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang menggunakan Variance Based Structural Equation Model dimana pengelolaan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0. Hasil penelitian yang digunakan adalah Partial Least Square (Smart-PLS). Dari hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Smart-PLS v. 3.0

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern ini, persaingan semakin ketat. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya perusahaan atau organisasi baru yang mulai didirikan. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam perusahaan karena manusia adalah penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing di pasar global. Setiap perusahaan pasti ingin karyawannya untuk berkembang menjadi lebih baik lagi. (Perkasa et al., 2020).

Menurut Bukit et al (2017) Sumber daya adalah gabungan kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh individu, yang perilaku dan karakteristik ditentukan secara genetik oleh lingkungannya, dan kinerja pekerjaan didorong oleh keinginan untuk mencapai kepuasan. Menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Tidak mudah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena terdapat beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh sikap perusahaan terhadap keberadaan karyawan yang dipengaruhi oleh kejujuran dan sikap kerja mereka di perusahaan. Ketika tingkat kompensasi atau gaji yang ditawarkan oleh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan, maka karyawan

akan merasa lebih dihargai dengan pekerjaan yang ditawarkan dan dapat memberikan rasa tenang dalam bekerja serta meningkatnya rasa kepuasan kerja pada perusahaan.

Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti pada penelitian ini terkait dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya dilakukan oleh Lili et al (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Rengo Containers. Menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh S.A Saputra (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung. Yang memiliki hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanny Iswara (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Yang memiliki hasil bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2019) 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 dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Simamora (2018) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut (Sutrisno 2017) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh karyawan yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Akses Bekasi dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Populasi pada penelitian ini adalah 134 karyawan, dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi. Penelitian ini merupakan jenis data ordinal sehingga menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model – model yang dapat diramalkan ketika faktor – faktor terlalu banyak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

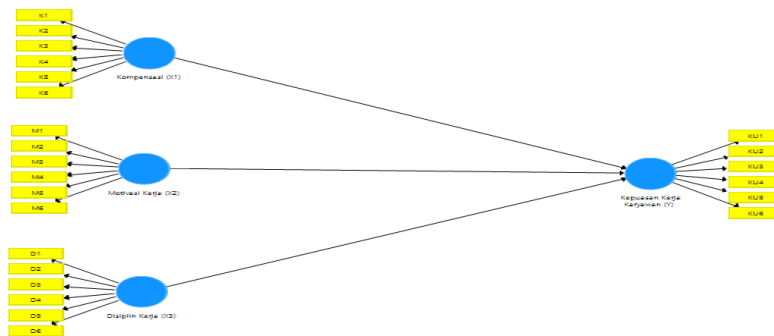
Pendekatan alternatif yang bergerak dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan berbasis terdistribusi yaitu PLS. SEM berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS

merupakan model yang lebih prediktif (Aryatrois, 2019). Metode Analisis untuk penelitian ini menggunakan metode PLS ini dilakukan dalam dua fase (Wahdiniawati, 2022):

Langkah pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (*Evaluasi Measurement Model/Outer Model*). Hal ini bertujuan untuk menguji atau menilai validitas masing-masing indikator yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta membangun reliabilitas model yang di evaluasi *composite reliability* serta *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.

Langkah kedua adalah mengevaluasi model struktural (pengujian uji model struktur/Inner Model) dan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap variabel/korelasi antar komponen yang diukur menggunakan uji-t itu sendiri.

Dalam Gambar 1. Dibawah ini merupakan gambaran kerangka konseptual penelitian dengan menggunakan software Smart-PLS 3.0 sebagai berikut:



Gambar 1. Data Sebelum Diolah
Sumber : Data diolah dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

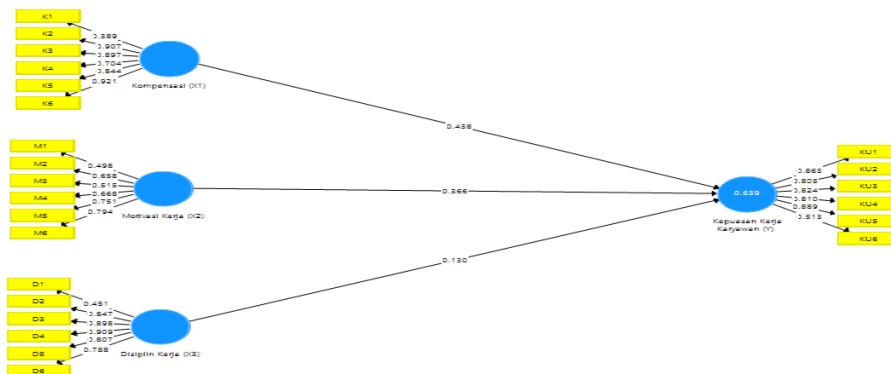
1. Model Pengukuran (Evaluasi Measurement Model/Outer Model)

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) didapat outer model convergent validity dan disriminant validiy adalah sebagai berikut:

A. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item atau instrumen dengan skor konstruknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap intrumen > 0,7.

Berdasarkan pengolahan data pertama terdapat tujuh instrumen yang tidak valid (< 0,7) Sehingga nilai *loading factor* yang < 0,7 harus dieliminasi atau dihapus dari model.



Gambar 2. Hasil Uji Validitas Tahap 1
Sumber: Output Pengolahan Tahap 1 dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity (Loading Factor)* Tahap 1

| | Kompensasi | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja |
|----|------------|----------------|----------------|----------------|
| D1 | | | 0,451 | |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| D2 | | | 0,847 | |
| D3 | | | 0,898 | |
| D4 | | | 0,909 | |
| D5 | | | 0,807 | |
| D6 | | | 0,788 | |
| K1 | 0,389 | | | |
| K2 | 0,907 | | | |
| K3 | 0,897 | | | |
| K4 | 0,704 | | | |
| K5 | 0,844 | | | |
| K6 | 0,921 | | | |
| KU1 | | | | 0,863 |
| KU2 | | | | 0,805 |
| KU3 | | | | 0,824 |
| KU4 | | | | 0,810 |
| KU5 | | | | 0,889 |
| KU6 | | | | 0,513 |
| M1 | | 0,498 | | |
| M2 | | 0,658 | | |
| M3 | | 0,515 | | |
| M4 | | 0,668 | | |
| M5 | | 0,751 | | |
| M6 | | 0,794 | | |

Sumber : Output Pengolahan Tahap 1 dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

Agar memenuhi *convergent validity* yang dipersyaratkan, yaitu lebih tinggi dari 0,7 maka dilakukan pengolahan data yang kedua.



Gambar 3. Hasil Uji Validitas Tahap 2

Sumber : Output Pengolahan Tahap 2 dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity (Loading Factor)* Tahap 2

| | Kompensasi | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja |
|----|------------|----------------|----------------|----------------|
| D2 | | | 0,865 | |
| D3 | | | 0,905 | |
| D4 | | | 0,922 | |
| D5 | | | 0,821 | |
| D6 | | | 0,787 | |
| K2 | 0,928 | | | |

| | | | | |
|-----|-------|-------|--|-------|
| K3 | 0,886 | | | |
| K5 | 0,872 | | | |
| K6 | 0,931 | | | |
| KU1 | | | | 0,878 |
| KU2 | | | | 0,837 |
| KU3 | | | | 0,835 |
| KU4 | | | | 0,795 |
| KU5 | | | | 0,891 |
| M5 | | 0,845 | | |
| M6 | | 0,855 | | |

Sumber: Output Pengolahan Tahap 2 dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang kedua, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700. Nilai indikator terendah adalah 0,787 dan 0,932 untuk indikator tertinggi.

B. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Cross Loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*cross loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (*Cross Loading*)

| | Kompensasi | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja |
|-----|--------------|----------------|----------------|----------------|
| D2 | 0,240 | 0,283 | 0,865 | 0,312 |
| D3 | 0,338 | 0,349 | 0,905 | 0,337 |
| D4 | 0,374 | 0,381 | 0,922 | 0,377 |
| D5 | 0,245 | 0,229 | 0,821 | 0,227 |
| D6 | 0,380 | 0,462 | 0,787 | 0,501 |
| K2 | 0,928 | 0,671 | 0,332 | 0,712 |
| K3 | 0,886 | 0,578 | 0,302 | 0,640 |
| K5 | 0,872 | 0,645 | 0,406 | 0,628 |
| K6 | 0,931 | 0,686 | 0,350 | 0,662 |
| KU1 | 0,637 | 0,657 | 0,454 | 0,878 |
| KU2 | 0,555 | 0,599 | 0,412 | 0,837 |
| KU3 | 0,627 | 0,549 | 0,268 | 0,835 |
| KU4 | 0,624 | 0,584 | 0,299 | 0,795 |
| KU5 | 0,654 | 0,687 | 0,404 | 0,891 |
| M5 | 0,618 | 0,845 | 0,391 | 0,609 |
| M6 | 0,596 | 0,855 | 0,326 | 0,629 |

Sumber: Output Pengolahan dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa korelasi tiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi dibandingkan korelasi dari variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Fornell Larcker Criterion

| | Kompensasi | Motivasi Kerja | Disiplin Kera | Kepuasan Kerja |
|----|------------|----------------|---------------|----------------|
| X1 | 0,905 | | | |
| X2 | 0,713 | 0,850 | | |

| | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|
| X3 | 0,383 | 0,421 | 0,861 | |
| Y | 0,731 | 0,728 | 0,436 | 0,848 |

Sumber: Output Pengolahan dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

Dicriminant Validity juga dapat diketahui melalui nilai *Average Variant Extracted (AVE)*, apabila nilai AVE konstruk > 0,5 maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki *Discriminant Validity* yang baik. Berikut adalah tabel nilai AVE.

Tabel 5. *Average Variance Extraced (AVE)*

| Variabel | Average Variance Extraced (AVE) |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Kompensasi (X1) | 0,819 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,723 |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,742 |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0,719 |

Sumber: Output Pengolahan dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

Dari tabel 5 menunjukkan nilai AVE setiap variabel mempunyai tingkat korelasi nilai > 0,5 yang menandakan bahwa konstruk tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

C. Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Setelah menuji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua metode yaitu *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach’s Alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,6. Chronbach’s alpha mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel. Nilai *chronbach’s alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,70. Namun nilai *chronbach’s alpha* 0.6 hingga 0.7 masih dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

| | Cronbach's Alpha | Reliabilitas Komposit |
|----|------------------|-----------------------|
| X1 | 0,926 | 0,947 |
| X2 | 0,617 | 0,839 |
| X3 | 0,915 | 0,935 |
| Y | 0,902 | 0,927 |

Sumber: Output Pengolahan dengan Smart-PLS 3.0, (2023)

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa Nilai *chronbach’s alpha* dari penelitian ini memenuhi kriteria, yaitu semua variabel diatas 0.6. Hal ini menunjukkan setiap variabel dapat dijadikan sebagai variabel penelitian memiliki konsistensi internal yang baik sehingga dapat digunakan untuk analisa selanjutnya. Sedangkan pada *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria *composite reliability* yaitu di atas 0,7. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian yang digunakan telah konsisten

2. Model Struktural (Pengujian Uji Model Struktur/Inner Model)

Setelah melakukan pengujian model pengukuran, maka langkah berikutnya adalah pengujian model struktural (*Inner Model*) yang meliputi pengujian kecocokan model (*model fit*), *Path Coeffisient*, R², Nilai F2.

A. Model FIT (Q2)

Selanjutnya, penelitian ini mengevaluasi kesesuaian model menggunakan dua model uji, termasuk satu dikembangkan dengan mengusulkan *normal fit index (NFI)*, dimana nilai NFI mendekati 1 dan modelnya lebih pas. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Normal Fit Index (NFI)* sebesar 0,810 atau 81,0%, dan model ini fit.

Tabel 7. Hasil Uji Normal Fit Index (NFI)

| | Model Saturated | Model Estimasi |
|--|-----------------|----------------|
| | | |

| | | |
|-----|-------|-------|
| NFI | 0,810 | 0,810 |
|-----|-------|-------|

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0, (2023)

B. Path Coefficient (Estimasi Signifikansi T - Statistics)

Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficient

| | Kompensasi | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja |
|------------------------|------------|----------------|----------------|----------------|
| Kompensasi | | | | 0,423 |
| Motivasi Kerja | | | | 0,357 |
| Disiplin Kerja | | | | 0,116 |
| KepuasanKerja Karyawan | | | | |

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0, (2023)

Tabel 8 yang merupakan hasil dari mengeliminasi beberapa pernyataan yang tidak valid, pada variabel Kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.423. Pada variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.357. Pada variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.116.

C. R Square (Coefficient Determinant/R2)

Tabel 9. Hasil Uji R. Square (R2)

| | R Square | Adjusted R Square |
|---|----------|-------------------|
| Y | 0,632 | 0,621 |

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0, (2023)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R² untuk variabel kepuasan kerja karyawan adalah 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 63,22% dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 36,8% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel kepuasan kerja karyawan adalah baik.

D. F Square (F2)

Efek moderasi menggunakan *effect size* (f2) 0.02, 0.15, dan 0.35 menampakkan bahwa contoh lemah, moderate dan kuat. Menurut Hair et. al (2021), nilai koefisien lulus berada pada kisaran -1 sampai +1 dan ketika nilai koefisien mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, dan nilai koefisien jalur -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat meningkat.

Tabel 10. Hasil Uji F Square (F2)

| | Kompensasi | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja |
|----|------------|----------------|----------------|----------------|
| X1 | | | | 0,222 |
| X2 | | | | 0,189 |
| X3 | | | | 0,030 |
| Y | | | | |

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0, (2023)

Tabel 10. Hasil Uji F Square (F²)

| | Kompensasi | Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Kepuasan Kerja |
|----|------------|----------------|----------------|----------------|
| X1 | | | | 0,222 |
| X2 | | | | 0,189 |
| X3 | | | | 0,030 |
| Y | | | | |

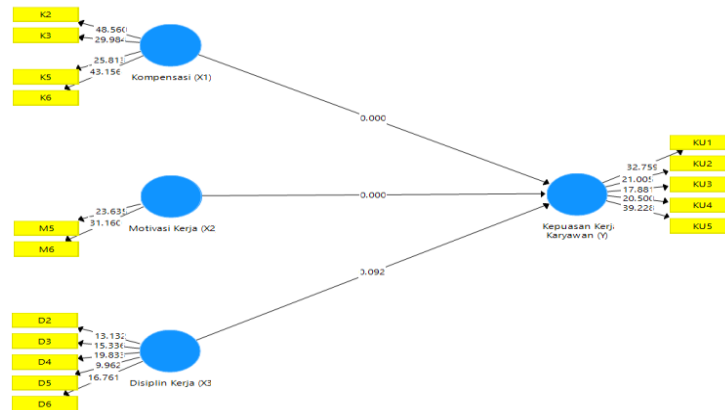
Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai f² untuk variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki efek moderasi yang moderate dengan nilai 0.222. Variabel motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memiliki efek moderasi yang moderate dengan nilai 0,189 sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki efek moderasi yang lemah karena memiliki nilai 0,030.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk melihat nilai estimasi koefisien jalur dalam model struktural harus bernilai signifikan. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil prosedur bootstrapping. Nilai signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan T-Statistik pada algorithm *bootstrapping* report dan untuk melihat nilai dari t-tabel pada alpha (α) 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian T-Tabel dibandingkan dengan T-Hitung (T-Statistik).

A. Uji t (secara parsial)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 8 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.



Gambar 4. Hasil Pengujian Hipotesis
 Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0, (2023)

Tabel 11. Hasil Uji Result Inner Weights

| | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) |
|---|-----------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja Karyawan | 0,411 | 0,420 | 0,081 | 5,090 |
| Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja Karyawan | 0,386 | 0,379 | 0,078 | 4,971 |
| Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja Karyawan | 0,116 | 0,122 | 0,067 | 1,727 |

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0, (2023)

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | | Kesimpulan |
|-------------|---|-----------------|
| Hipotesis 1 | Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Terbukti |
| Hipotesis 2 | Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Terbukti |
| Hipotesis 3 | Tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan | Ditolak |

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0, (2023)

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan memiliki nilai t-statistik $> t$ -tabel sebesar $5.090 > 1.96$ maka

dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin seringnya dilakukan kenaikan kompensasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nurhayati (2018) dan Sa'adah (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan memiliki nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ sebesar $4.971 > 1.96$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin seringnya motivasi yang diberikan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rahayu dan Riana (2017) dan Nurhayati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai P-Value sebesar $0.085 < 0.05$ atau dengan memiliki nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ sebesar $1.727 > 1.96$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, disiplin kerja tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil Putri dan Kustini (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bekasi” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya pemberian kompensasi yang meningkat serta tepat waktu dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Bekasi yang baik.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya, pemberian motivasi yang baik oleh atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Bekasi
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya, adanya kedisiplinan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Bekasi.

5.2 Saran

erdasarkan hasil penelitian maka disarankan pada pimpinan PT. Telkom Akses Bekasi, melihat tidak signifikannya variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan maka seharusnya perusahaan meningkatkan kedisiplinan kerja bagi karyawan dengan membuat prosedur-prosedur yang dapat meningkatkan sikap tanggungjawab serta patuh dalam bekerja. Dan Kepada peneliti selanjutnya, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arda, M. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis.
- [2] Arifudin. (2021). Effect of Career Development and Compensation on Work Commitment and Its Impact on Employee Performance. IEOM Society International.
- [3] Bukit, B. e. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ZAHR Publishing.
- [4] Citha Agathanisa 1), A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online).
- [5] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan. .
- [6] Hair JR, F. F. (2021). A Primer on Partial Least Square Structural Equatin Modeling (PLS-SEM). Sage publications.

- [7] Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- [9] Hasibuan. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Iptian, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Internasional Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- [11] Isvandiyari, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. *Jurnal JIBEKA*.
- [12] Jufrizen, J. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomu*.
- [13] Onsardi, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*.
- [14] Perkasa, D. F. (2020). *Analysiis of Job Training, Compensation and Engagement on Job Effectiveness*. Atlantis Press.
- [15] Prayogo. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *JURNAL TEKNIK INDUSTRI*.
- [16] Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Putri, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Risky Lintas Samudra Surabaya. *Jurnal Riset dan Konseptual*.
- [18] R, F. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
- [19] Rahayu, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6.
- [20] Ramayah, T. (November,2016). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using Smart-PLSM 3.0 An Updated and Practical Guide to Statitctical Analysis*. Malaysia.
- [21] Riko (1), S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Penyapu Kebersihan Dinas Lingkungan . *Jurnal Investasi*.
- [22] Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [23] Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- [24] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [25] Sufiya, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19. *Jurnal JIBEKA*.
- [26] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [27] Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- [28] Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [29] Tjahjowati(2), A. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- [30] Wahdiniawati. (Agustus 2022). Peran Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Store Personnel Alfamart. *Journal of Current Research in Business and Economics* .
- [31] Widiyanto, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- [32] Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.