

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT POS KEBON ROJO SURABAYA

**Intania Umi Nadhiroh**

*Intaniaumi@gmail.com*

**Yayah Atmajawati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

## **ABSTRACT**

*This research aimed to find out the effect of work discipline, compensation, and work satisfaction on the employees' performance at PT. Pos Kebon Rojo Surabaya. The type of research carried out is quantitative. The population was all employees who worked at PT. Pos Kebon Rojo Surabaya. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (census). Saturated sampling are used to determine the type of respondent and use the entire population. In line with that, there were 40 employees as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result showed that work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Pos Kebon Rojo Surabaya. Likewise, compensation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Pos Kebon Rojo Surabaya. Similarly, work satisfaction had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Pos Kebon Rojo Surabaya.*

*Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Satisfaction, Employees' Performance.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Kebon Rojo Surabaya. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sampel jenuh digunakan untuk menentukan jenis responden dan menggunakan seluruh populasi. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pos Kebon Rojo Surabaya, dengan jumlah responden yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Kebon Rojo Surabaya, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Kebon Rojo Surabaya dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Kebon Rojo Surabaya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Ketersediaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah Sumber Daya Manusia sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan dalam penyediaan Sumber Daya Manusia dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan.

PT Pos Kebon Rojo Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa pengiriman barang. Peran penting PT Pos Kebon Rojo Surabaya terletak pada pengiriman

barang dan surat, yang dijamin oleh layanan pengiriman. Sebagai penyedia jasa pengantar barang atau surat, PT Pos Kebon Rojo Surabaya bertanggung jawab untuk mengirimkan kiriman pelanggan ke tujuan melalui kantor pos.

Di PT Pos Kebon Rojo Surabaya, disiplin karyawan diwujudkan melalui aturan terkait waktu, di mana karyawan diharapkan hadir tepat waktu pada jam kerja mulai pukul 08.00 pagi hingga 16.00 sore. Pelanggaran terhadap peraturan dapat mengakibatkan sanksi yang disesuaikan dengan tingkat pelanggaran, mulai dari teguran lisan, peringatan tertulis, hingga pemutusan hubungan kerja. Implementasi kedisiplinan ini merupakan bagian dari tujuan PT Pos Kebon Rojo Surabaya. Kedisiplinan waktu di tempat kerja diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja secara keseluruhan, memberikan kepuasan dalam pekerjaan, efektifitas penggunaan waktu untuk tugas-tugas pekerjaan, serta meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dalam memilih variabel pertama yaitu variabel disiplin sebagaimana yang ditunjukkan dari Suci dan Idrus (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menjunjung tinggi disiplin maka karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan aturan yang telah ditetapkan bahwa prestasinya akan meningkat dan akan berdampak pada tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Sedangkan menurut Satedjo dan Kempa (2017) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari jam kerja karyawan yang dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kemudian pertimbangan yang kedua dalam memilih variabel adalah kompensasi, Hal ini ditunjukkan oleh peneliti Basuki dan Puspita (2018) menyatakan bahwa kompensasi berlaku signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasa adil, maka kinerja karyawan akan meningkat. begitu juga sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan dianggap tidak adil maka kinerja karyawan akan menurun. Sedangkan menurut Riyadi (2011) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Pertimbangan yang ketiga dalam memilih variabel kepuasan kerja, menurut Nur (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan akan memberikan dampak yang positif dan peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sembiring *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengkaji suatu permasalahan yang berjudul : "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikajidalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya?, b) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya?, c) Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya?. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya, b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya, c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya.

## TINJAUAN TEORIS

### Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2013:291), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu, individu yang memiliki disiplin kerja dianggap mampu menjalankan peraturan-peraturan tersebut tanpa menolak serta bersedia menerima sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Rivai (2011:771) mengemukakan indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu: a) Kehadiran, b) Ketaatan pada peraturan, c) ketaatan pada standar kerja, d) Tingkat kewaspadaan tinggi, e) Etika bekerja.

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:118) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang dapat berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang mengacu pada pembayaran langsung kepada karyawan dalam bentuk uang tunai, sedangkan kompensasi dalam bentuk barang merujuk pada imbalan berupa barang yang diberikan kepada karyawan. Indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194) yaitu: a) Upah dan gaji, b) Intensif, c) Tunjangan, d) Fasilitas.

### Kepuasan Kerja

Menurut Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak senang, puas maupun tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaannya. Dari beberapa definisi tersebut umumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan yang emosional seseorang baik bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya. Widodo (2015) mengemukakan indikator kepuasan kerja yaitu: a) Gaji, b) Pekerjaan, c) Rekan kerja, d) Atasan, e) Lingkungan kerja.

### Kinerja Karyawan

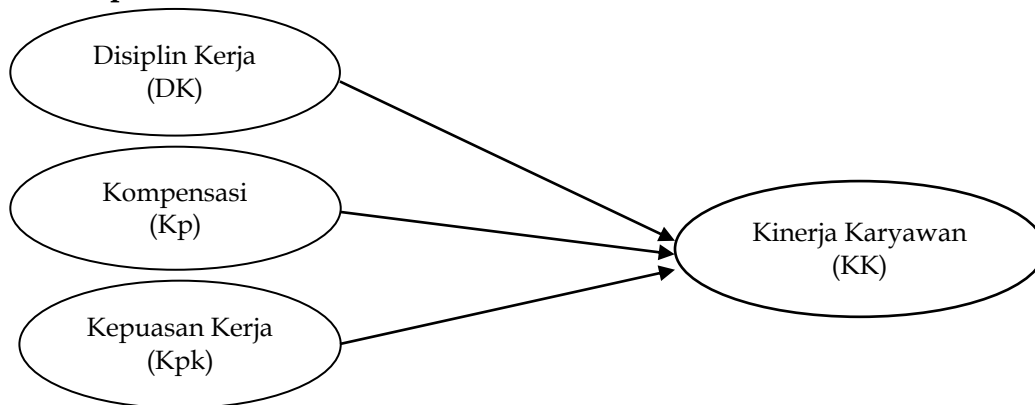
Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Yani (2012) kinerja yaitu perilaku nyata yang diperlihatkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan yang sesuai peran di perusahaan. Prabu (2019) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan antara lain: a) Tanggung jawab, b) Disiplin kerja, c) Pencapaian target, d) Kejujuran, e) Motivasi.

### Penelitian Terdahulu

Pertama, Suci dan Idrus (2015), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kedua, Arisanti *et al.*(2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Satedjo dan Kempa (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keempat, Basuki dan Puspita (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, Theodero dan Lilyana (2017) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keenam, Riyadi (2011)

kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketujuh, Nur (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedelapan, Partika *et al.*(2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesembilan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesepuluh, Nabawi (2019) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:193), kedisiplinan bagi sumber daya manusia merupakan fungsi operatif terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Prestasi optimal dalam perusahaan tidak dapat dicapai tanpa disiplin yang baik. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Suci dan Idrus (2015), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Arisanti *et al.*(2019), Satedjo dan Kempa (2017) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub>:** Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela (2016:217), apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima dari perusahaan adalah adil, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan dianggap tidak sebanding, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Basuki dan Puspita (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Theodero dan Lilyana (2017) juga berpendapat yang sama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, menurut Riyadi (2011) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>:** Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2015), kepuasan kerja memiliki peran sebagai prediktor kinerja, karena terdapat korelasi moderat antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja mampu

membentuk kinerja karyawan, sehingga melalui suatu budaya kerja yang positif, menciptakan lingkungan yang nyaman, serta memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh Nur (2013) dan Partika *et al.*(2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya menurut Sembiring (2021) dan Nabawi (2019) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub>**: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13), data kuantitatif berlandaskan positivisme (data konkret), di mana data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan terkait dengan masalah penelitian untuk menghasilkan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini menggunakan obyek pada karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya sebanyak 40 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sebagai hasilnya, jumlah responden yang akan terlibat dalam penelitian ini mencapai 40 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis Data dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, data yang digunakan data primer. Data tersebut diperoleh secara langsung dari PT Pos Kebon Rojo Surabaya. Data ini diperoleh baik secara terstruktur maupun bebas menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:95) variabel sangat penting dalam sebuah penelitian dikarenakan variabel dapat digunakan sebagai landasan pengujian hipotesis. Variabel penelitian dapat berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat memperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian akan ditarik kesimpulannya.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja adalah perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya yang sesuai dengan batasan yang ditetapkan oleh aturan perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Rivai (2011:771) yaitu sebagai berikut : a) Kehadiran, b) Ketaatan

pada peraturan kerja, c) Ketaatan pada standar kerja, d) Tingkat kewaspadaan tinggi, e) Etika bekerja.

### **Kompensasi (KP)**

Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya setelah menjalankan tugas yang telah diberikannya. Indikator kompensasi Menurut afandi (2018:194) yaitu sebagai berikut : a) Upah dan gaji, b) Intensif, c) Tunjangan, d) Fasilitas.

### **Kepuasan Kerja (KpK)**

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dialami karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya dalam memandang pekerjaan mereka baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015) adalah a) Gaji, b) Pekerjaan, c) Rekan kerja, d) Atasan, e) Lingkungan kerja.

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja (output) atau prestasi, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas, yang dicapai oleh karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan tugas yang diberikan. Menurut Anwar Prabu (2019) indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: a) Tanggung jawab, b) Disiplin, c) Pencapaian target, d) Kejujuran, e) Motivasi.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016), uji validitas adalah alat ukur untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak valid. Suatu kuesioner dianggap valid jika mampu mengukur dengan benar konsep atau variabel yang diinginkan. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson, di mana perhitungan korelasi dilakukan antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Signifikansi korelasi Pearson yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

#### **Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan. Kuesioner dianggap reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu. Ghozali (2016:43) menyatakan bahwa uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*, dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa jika koefisien *Cronbach alpha* > 0,7, maka pertanyaan dianggap valid atau sah.

### **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu prosedur statistik yang bertujuan untuk menilai hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regresi penelitian ini:

$$KP = a + b_1DK + b_2Kp + b_3KpK + e$$

Keterangan :

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefesien Regresi

KK : Kinerja Karyawan

DK : Disiplin Kerja  
Kp : Kompensasi  
KpK : Kepuasan Kerja  
e : *Standart error*

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas, menurut Ghozali (2016:154), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik, dengan normal probability plot. Keputusan dasar berdasarkan analisis grafik adalah: 1) Jika data tersebar jauh dari sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. 2) Sebaliknya, jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas, menurut Ghozali (2016:104), dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF). Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas atau independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam model regresi, diterapkan kriteria sebagai berikut: 1) Jika nilai tolerance  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas. 2) Sebaliknya, jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2016:134), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksetaraan variasi dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak konstan. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya (SRESID). Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Y prediksi). Berikut adalah dasar analisis: 1) Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. 2) Sebaliknya, jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

## Uji Kelayakan Model

### Uji F

Uji F digunakan untuk menilai kecocokan model yang telah dibuat, dengan mengaplikasikan uji model pada tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%. Dalam pengujian hipotesis ini, digunakan statistik F, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: 1) Jika nilai F signifikansinya  $\leq 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada

penelitian. 2) Jika nilai F signifikansinya  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ), seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2016:95), adalah alat untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara nol hingga satu. nilai  $R^2$  kecil, hal itu menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. nilai koefisien determinasi mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97), uji statistik digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka hipotesis diterima. 2) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	DK6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Kompensasi	Kp1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	Kp2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	Kp3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	Kp4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Kepuasan Kerja	KpK1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KpK2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KpK3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KpK4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KpK5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KK2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KK3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KK4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	KK5	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Data Primer, 2024



Berdasarkan Tabel 1 mengindikasikan bahwa setiap pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat dianggap valid. Kesimpulan ini diperkuat oleh nilai signifikansi (Sig.) yang kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria validitas.

### Uji Reliabilitas

Berikut ialah hasil dari uji reliabilitas yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0,901	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,902	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,836	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,879	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024

Dari data yang tercatat pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,70$ . Angka ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut dianggap reliabel dapat diandalkan untuk digunakan dalam konteks penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linier berganda yang telah diperoleh:

**Tabel 3**  
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,449	1,643	
Disiplin Kerja	0,194	0,090	0,220
Kompensasi	0,264	0,107	0,186
Kepuasan Kerja	0,564	0,095	0,626

Sumber: Data Primer, 2024

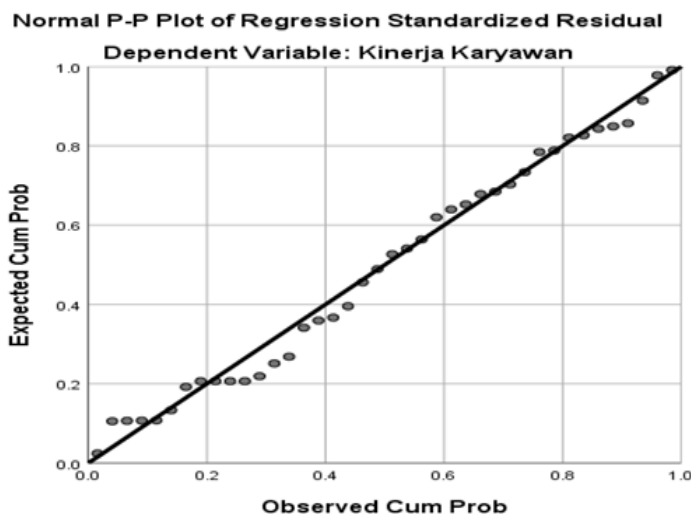
Berdasarkan Tabel 3 di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KK = 0,449 + 0,194DK + 0,264Kp + 0,564KpK + e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Nilai konstanta sebesar 0,449 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan faktor Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 0,449. Dengan demikian, nilai konstanta ini memberikan gambaran dampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. b) Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,194 mengindikasikan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan di PT Pos Kebon Rojo Surabaya. Dengan meningkatnya Disiplin Kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. c) Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi sebesar 0,264 mengindikasikan adanya hubungan positif antara Kompensasi dan kinerja karyawan di PT Pos Kebon Rojo Surabaya. Dengan meningkatnya Kompensasi, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. d) Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,564

mengindikasikan bahwa adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan pada PT Pos Kebon Rojo Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya Kepuasan Kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2**  
**Grafik Normal Probability Plot**  
Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Gambar 2, yang menampilkan grafik *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas, dapat diperhatikan bahwa titik-titik tersebar mengikuti pola garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi yang mendekati normal pada uji normalitas.

**Uji Statistik Non Parametik Kolmogorov-Smirnov**

**Tabel 4**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06123054
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.071
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer, 2024

Hasil *Kolmogorov-Smirnov test* menjelaskan nilai Asymp. Sig. yaitu sebesar 0,200. Nilai probabilitas melebihi 0,05, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

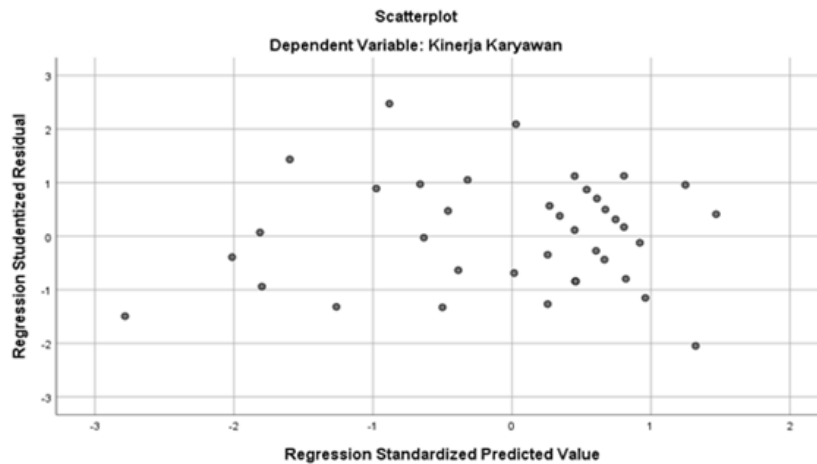
Model	Collinearity Statistic		Tolerance	VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF	Kritis	Kritis	
Disiplin Kerja	0,371	2,693	0,10	10	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,688	1,455	0,10	10	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,352	2,843	0,10	10	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2024

Dalam Tabel 5, dapat diamati bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Hasil ini mengindikasikan ketiadaan korelasi yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 dibawah ini:



**Gambar 3**  
**Grafik Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat diketahuibahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi pada penelitian ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas, sehingga layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Hasil perhitungan perolehan nilai F yang dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270,478	3	90,159	73,897	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	43,922	36	1,220		
	Total	314,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 6 mengenai hasil uji statistik F menggunakan program SPSS, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari atau sama dengan 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap layak dan relevan untuk dilanjutkan dalam penelitian lebih lanjut.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi perubahan dalam kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,928 <sup>a</sup>	0,860	0,849	1,105

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan informasi dalam Tabel 7, ditemukan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,860 atau 86,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, yang menjadi fokus penelitian, dapat menjelaskan sebanyak 86,0% variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya, sekitar 14,0%, diasumsikan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,151	0,038	Signifikan
Kompensasi	2,476	0,018	Signifikan
Kepuasan Kerja	5,962	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 8 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat memberikan penjelasan sebagai berikut : a) Pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi  $0,038 \leq 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya, sehingga H1 diterima. b) Pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel Kompensasi memperoleh nilai signifikansi  $0,018 \leq 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya, sehingga H2 diterima. c) Pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya, sehingga H1 diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut teori Hasibuan (2017:78), yang menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki peran penting dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, prestasi yang dicapai oleh karyawan juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suci dan Idrus (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.*(2019) dan Satedjo dan Kempa (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut teori Sinambela (2016:217), yang menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat meningkat jika persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap adil. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan, maka dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Puspita (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut teori Wibowo (2015), kepuasan kerja memiliki peran sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kepuasan kerja dapat digunakan sebagai faktor yang memengaruhi karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2021) dan Nabawi (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya", peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya dengan kinerja mereka. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator kompensasi, dapat disimpulkan bahwa pemberian imbalan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Kebon Rojo Surabaya. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini telah diidentifikasi oleh peneliti dan dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, yaitu: 1) Metode survey menggunakan kuesioner cenderung memengaruhi hasil dengan persepsi subjektif responden, sehingga tanggapan yang diberikan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan yang sebenarnya dialami oleh responden. Selain itu, wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan juga memiliki potensi menghasilkan persepsi yang berbeda antar responden. 2) Jumlah responden dalam penelitian ini relatif kecil, hanya melibatkan 40 orang karyawan. Keterbatasan ini dapat membatasi generalisasi hasil penelitian, terutama jika melibatkan karakteristik karyawan yang lebih beragam atau perusahaan lain di bidang yang berbeda. 3) Pengambilan data terbatas oleh waktu dapat mempengaruhi kualitas tanggapan dari karyawan. Hal ini dapat menghasilkan pemahaman yang kurang mendalam terhadap pemikiran sebenarnya yang dialami oleh karyawan dalam menjawab pernyataan pada kuesioner.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai bahan evaluasi bagi PT Pos Kebon Rojo Surabaya yaitu berikut: 1) Bagi pihak PT Pos Kebon Rojo Surabaya diharapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan seperti halnya berfokus pada faktor seperti kehadiran, keterlambatan, dan ketidakhadiran dengan implementasi program etika dalam disiplin kerja. Langkah-langkah tersebut diharapkan berdampak pada peningkatan kedisiplinan, komunikasi internal, kebijakan kesejahteraan karyawan, dan insentif untuk mendorong kedisiplinan karyawan yang lebih baik. 2) Bagi pihak PT Pos Kebon Rojo Surabaya diharapkan untuk meningkatkan pemberian kompensasi karyawan dengan berpegang pada penyesuaian kebijakan kompensasi, terutama dalam upah dan gaji, disarankan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Revisi skema gaji, program insentif, dan bonus berbasis kinerja dapat dipresentasikan untuk memastikan keterkaitan yang lebih baik dengan harapan dan kontribusi karyawan. 3) Bagi pihak PT Pos Kebon Rojo Surabaya diharapkan untuk meningkatkan dalam hal kepuasan kerja karyawan dengan melakukan peningkatan hubungan antar rekan kerja dapat dicapai melalui kegiatan team building, pelatihan komunikasi, dan peningkatan kolaborasi dalam tim. Memberikan perhatian

ekstra pada interaksi antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan tetap menjaga kualitas aspek gaji dan hubungan dengan atasan melalui kebijakan kompensasi yang kompetitif dan komunikasi dua arah yang efektif. 4) Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar peneliti mempertimbangkan penambahan variabel-variabel bebas lainnya selain Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja. Ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Kebon Rojo Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Arisanti, K. D. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjok. *Jurnal Ilmu Manajemen ekonomi* 2(1): 102-117
- Basuki dan Puspita. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Moya Kasri Wira Jatim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan* .
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Idrus dan Suci. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ashitaba Artshop Bali. *Jurnal Satyagraha* 4(1): 85-100
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nabawi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi* 2(2): 170-183
- Nur. 2013. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ashitaba Artshop Bali. *Jurnal Satyagraha* 4(1): 85-100
- Partika. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita* 5(2): 308-323
- Prabu, A. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management and Creative Business*.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 2(1): 40-45
- Satedjo dan Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura . *AGORA* 5(3): 23-38
- Sembiring, S. 2021. Efek Mediasi Kepuasan pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 132-140
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, B. 2013. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA, CV. Bandung.
- Theodore, A., dan B. Lilya. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya* 3(1): 1-12

- Tunjungsari. 2011. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha* 1(1): 13
- Widodo. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Wibowo. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel BANYUALIT SPA'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 4(1): 22-30
- Yani. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen* 3(1):23