

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KANAAN BONTANG BARAT

Winky Pong Merapi<sup>1</sup>, Ikhwan Agus<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Trunajaya Bontang, Indonesia

Email: winkypongmerapi@gmail.com, ikhgus@gmail.com

---

### ABSTRAK

#### Kata kunci:

Kepuasan Kerja,  
Kompensasi, Disiplin  
Kerja

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan kanaan Bontang Barat. Responden penelitian berjumlah 30 pegawai yang bekerja di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat yang dapat digunakan dalam pengolahan data. Data diolah menggunakan analisis korelasi dengan bantuan alat analisis yaitu SPSS versi 16.0. Jenis penelitian pada penelitian ini ialah menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuesioner (angket), observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier untuk mengetahui dan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari hasil secara parsial kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y), secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Berdasarkan hasil secara simultan variabel kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y), maka dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

### ABSTRACT

---

#### Keywords:

Job Satisfaction,  
Compensation, Work  
Discipline

*This research was conducted to determine the relationship between job satisfaction and compensation on employee work discipline at the Kanaan West Bontang subdistrict office. The research respondents were 30 employees who worked in the Kanaan West Bontang subdistrict office who could be used in data processing. The data was processed using correlation analysis with the help of an analysis tool, namely SPSS version 16.0. This type of research uses quantitative research. The data collection techniques used in this research were questionnaire methods, observation, interviews, documentation and literature study. The data analysis technique used in this research is a quantitative descriptive method using linear regression analysis techniques to determine and see the influence of the relationship between independent variables on the dependent variable. Based on the research results, it can be seen from the partial results that job satisfaction (X1) has a significant effect on work discipline (Y), partially compensation (X2) has a significant effect on work discipline (Y). Based on the results of the simultaneous variables of job satisfaction (X1) and compensation (X2) which have a significant effect on work discipline (Y), the results of this research show that job satisfaction and compensation at the Kanaan West Bontang sub-district office have an influence in improving employee work discipline.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia, erat kaitannya dengan bagaimana seorang pemimpin harus tahu cara mengatur tenaga manusia dengan baik, merasa nyaman dan terlindungi saat bekerja, memberikan sikap yang adil, gaji yang layak, dan masih banyak lagi. Pengertian sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, pengupahan dan pelaksanaan suatu individu atau kumpulan pekerja, berdasarkan Sinambella. Menurut Sinambella, 2018:7, sasaran manajemen sumber daya manusia pada sebuah instansi salah satunya ialah untuk meningkatkan bentuk kepuasan kerja serta disiplin kerja karyawan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan panggilan bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang dipekerjakan pada instansi pemerintah berdasarkan perjanjian kerja. Aparatur sipil negara terdiri dari dua kategori yaitu Pegawai negeri sipil (PNS) dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan dipilih menjadi ASN yang sudah tetap atas dasar kerja keras oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sementara itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang disingkat PPPK, adalah penduduk Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, yang ditunjuk berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

PNS dan PPPK juga mempunyai keistimewaan sebagai pegawai pemerintah negara. PPPK sebagaimana diharapkan, diberikan kompensasi dan tunjangan sesuai pengaturan peraturan dan pedoman yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu, dalam rangka menciptakan kemampuan untuk membantu pelaksanaan kewajibannya, PPPK dan PNS diberikan kesempatan memperoleh informasi sesuai dengan rencana peningkatan keterampilan di Organisasi Pemerintah. Tak hanya itu, ASN juga mempunyai komitmen yang harus dipenuhi oleh PNS dan PPPK. Komitmen tersebut adalah untuk setia dan tunduk pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan kekuasaan publik, menjaga solidaritas dan kehormatan masyarakat, menjalankan strategi yang dibentuk oleh otoritas pemerintah, mematuhi pengaturan peraturan dan pedoman, Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Aparatur sipil negara harus setia pada pemerintah, aturan perundang-undangan, dan Pancasila, serta memiliki sikap terbuka, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas tersebut, dan sadar akan pelaksanaan setiap tugasnya dari aparatur dan pelindung negara dengan mempekerjakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bermoral, profesional, dan handal dalam masyarakat sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan prinsip pemerintahan yang baik.

Peraturan pemerintah jenis hukuman disiplin pada setiap pegawai negeri sipil dapat dijatuhkan untuk penyimpangan disiplin secara eksplisit tertuang pada Undang-Undang Disiplin Pegawai Negeri Sipil no 53 tahun 2010. Landasan hukum penegakan disiplin diatas diharapkan dapat memberikan bantuan maupun dorongan kepada pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik.

Hal tersebut dimaksudkan untuk menjadi pedoman bagi pejabat yang berwenang untuk menghukum dan menjamin pada hukuman disiplin yang akan diambil. Demikian pula, peraturan pemerintahan ini menetapkan parameter dimana pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman dibatasi. Tergantung pada beratnya pelanggaran yang dilakukan oleh Aparatur sipil negara, serta keadaan disekitarnya dan dampaknya, sanksi dapat berupa hukuman disiplin ringan, sedang, dan juga berat. Salah satu cara untuk melihat beberapa penilaian disiplin kerja adalah dengan poin utama, tingkat partisipasi atau ketidakhadiran, serta memberikan alasan yang jelas kepada perwakilan yang tidak masuk kerja. Kedua, dalam hal mematuhi peraturan setiap ASN wajib menjalankan tugasnya dengan melakukan kewajiban agar masuk kerja dan mengikuti aturan pada setiap jam kerja serta tidak sembarang dalam berada di tempat terbuka. Di sini, kehadiran atau daftar hadir pegawai adalah cara lain untuk mengontrol disiplin kerja pegawai, diikuti dengan kepatuhan terhadap peraturan yang diterapkan dan semua tanggung jawab.

Untuk memastikan kinerja pegawai berhasil seperti yang diharapkan, keadaan ini harus dioptimalkan. Namun, pada realitanya yang terjadi menggambarkan bahwasanya penerapan disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan kanaan Bontang Barat masih kurang optimal. Yaitu, dengan sebagian pegawai yang menggunakan jam kerjanya kurang disiplin, dimana masih ada pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang menggunakan jam kerja untuk bersantai dan bermain handphone, tidak loyal terhadap pekerjaan yang telah di percayakan. Sedangkan sebagian lagi bekerja dengan tingkat kemauan yang rendah, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien dan efektif.

Kantor kelurahan merupakan wadah pelaksanaan kegiatan pemerintahan di lingkup daerah yang juga memerlukan sistem penanganan informasi untuk meningkatkan dan mempercepat administrasi kependudukan. Kelurahan sendiri mempunyai kewajiban pemerintahan yang diberikan oleh camat dan melakukan kewajiban pemerintahan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Dimana keterhubungan antara kecamatan dan kelurahan mempunyai tingkatan yang berbeda yang bersifat hierarki. Dibentuknya kelurahan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan yang berdayaguna, berhasil dalam pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan.

Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mulyanto Mulyanto, Lenny C, Nawangsari (2020) “ Pengaruh motivasi Kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak di politeknik negeri jakarta depok jawa tengah, menggunakan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Artinya karyawan yang memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi yang tinggi maka disiplin kerjanya pada aspek kehadiran, taat pada peraturan, dan taat pada standar akan tinggi pula. Menurut Titin Patimah, Nita Fauziah Oktaviani (2021) “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai (sensus pada perawat ASN RSUD kabupaten Ciamis)” menggunakan metode analisis regresi berganda dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dan yang terakhir menurut Adryan Yohanes

Purba,dkk (2022) “ Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan Medan” Penelitian sebelumnya tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja pegawai sebagai variabel dependen, sama-sama meneliti tentang kompensasi sebagai variabel independen, kompensasi sangat dipengaruhi oleh indikator hubungan vertikal.

Tujuan dari penelitian ini secara khusus didasarkan pada masalah yang disebutkan di atas sebagai berikut untuk mengetahui apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja di kantor kelurahan kanaan bontang barat, untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja di kantor kelurahan kanaan bontang barat, untuk mengetahui apakah pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja di kantor kelurahan kanaan bontang barat. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dibangku kuliah berupa teori ke dalam praktek nyata dalam perusahaan, diharapkan dapat menambah bacaan serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan dari hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai masukan bagi pihak perusahaan/instansi untuk mengambil kebijakan tentang kepuasan kerja dan kompensasi agar dapat meningkatkan disiplin kerja dari pegawai tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dengan metode penelitian kuantitatif mengikuti seperangkat pedoman yang sistematis, terencana, dan terorganisir dengan baik. Metode penelitian kuantitatif berbasis asosiatif atau hubungan digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian asosiatif adalah untuk memastikan bagaimana dua variabel atau lebih berhubungan satu sama lain. Tujuannya untuk menyelidiki sebab-akibat atau dampak dari variabel X terhadap variabel Y. Keputusan untuk melakukan penelitian semacam ini diambil dengan pemahaman bahwa penelitian tersebut akan menggambarkan dan menjelaskan data yang diolah dan dianalisis. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan kompensasi. Serta satu variabel dependen, yaitu disiplin kerja.

Objek penelitian pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja di kantor kelurahan kanaan bontang barat. Objek penelitian adalah karakteristik suatu sifat dari objek yang disesuaikan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan dari hasilnya. Objek penelitian merupakan titik fokus perhatian dari penelitian.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor kelurahan Kanaan bontang barat. Subjek penelitian dalam metode penelitian adalah sebagai informan, yang artinya orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tempat penelitian.

Penelitian dilaksanakan di kantor kelurahan kanaan bontang barat di Jalan Damai Rt.08, Bontang Barat, Kota Bontang, Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dan mengelola hasil penelitian dari bulan Oktober 2023 sampai bulan Januari 2024 yang dimulai dari permohonan izin penelitian sampai dengan penyelesaian penelitian. Meskipun tidak menutup kemungkinan peneliti akan kembali kelapangan untuk mengambil data jika data yang diperoleh dalam kurun waktu tersebut dirasa masih belum cukup untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini

berjumlah 30 pegawai dari kantor kelurahan kanaan bontang barat. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai di kantor kelurahan kanaan bontang barat yang berjumlah populasi sebanyak 30 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, diantaranya 14 pegawai negeri sipil (PNS) dan 16 pegawai honorer.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Analisis dan Pembahasan**

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 sumber data yaitu, data primer atau data yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya tanpa melibatkan perantara, melalui melakukan proses pengumpulan data observasi di lapangan di lokasi penelitian dan melakukan wawancara dengan pegawai Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. Pendekatan ini mengacu pada kuesioner yang telah disusun oleh peneliti. Sumber data yang kedua ialah sumber data sekunder atau sumber informasi yang berasal dari luar, termaksud dari buku instansi terkait yang dapat memberikan informasi dan keterangan tentang gambaran umum perusahaan dan profil pegawai.

#### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel yang diteliti, dalam hal ini yaitu variabel kepuasan kerja (X1), variabel kompensasi (X2), dan disiplin kerja pegawai (Y). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

#### **Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan agar data-data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dan untuk mengetahui apakah data yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji kualitas data ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Rumus yang digunakan untuk koefisien korelasi product moment  $> r$ -tabel ( $\alpha ; n - 2$ )  $n =$  jumlah sampel.

**Tabel 1 Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X1)**

No	Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
1	Kepuasan Kerja	X1.1	0,887 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
2		X1.2	0,933 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
3		X1.3	0,846 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
4		X1.4	0,801 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid

5	X1.5	0,872 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
---	------	---------------	-------------	-------

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.0

Dalam penelitian ini diketahui banyak respondennya adalah  $30 - 2 = 28$  maka dapat ditentukan untuk nilai  $r_{tabel} = 0,361$  dan untuk nilai probabilitas  $\beta_i = 0,05$ , Menurut uji validitas pada kuesioner Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti valid. Karena semua item yang ada di uji validitas tersebut lebih besar daripada r tabel.

**Tabel 2 Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X2)**

No	Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
1	Kompensasi	X2.1	0,901 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
2		X2.2	0,855 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.0

Dalam penelitian ini diketahui banyak respondennya adalah  $30 - 2 = 28$  maka dapat ditentukan untuk nilai  $r_{tabel} = 0,361$  dan untuk nilai probabilitas  $\beta_i = 0,05$ , Menurut uji validitas pada kuesioner Kompensasi menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti valid. Karena semua item yang ada di uji validitas tersebut lebih besar daripada r table.

**Tabel 3 Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (Y)**

No	Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
1	Disiplin Kerja	Y.1	0,915 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
2		Y.2	0,862 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
3		Y.3	0,890 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
4		Y.4	0,889 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid
5		Y.5	0,855 > 0,361	0,00 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.0

Dalam penelitian ini diketahui banyak respondennya adalah  $30 - 2 = 28$  maka dapat ditentukan untuk nilai  $r_{tabel} = 0,361$  dan untuk nilai probabilitas  $\beta_i = 0,05$ , Menurut uji validitas spada kuesioner Disiplin Kerja menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti valid. Karena semua item yang ada di uji validitas tersebut lebih besar daripada r table

## 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna iuntuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna iuntuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan iuntuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,60.

**Tabel 4 Hasil Rekap Uji Reabilitas**

No	Variabel	Koefisien Reabilitas	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,912	0,60	Realibel
2	Kompensasi (X2)	0,699	0,60	Realibel
3	Disiplin Kerja (Y)	0,924	0,60	Realibel

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil pengolahan data yang di paparkan diatas mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu meliputi uji sebagai berikut

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan iuntuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji statistik akan mengalami penurunan. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan program SPSS vesri 16 yang menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov test*.

**Tabel 5 Hasil Output SPSS Uji Kolmogorov-Smirnov**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51711807
Most Extreme Differences	Absolute	.222
	Positive	.222
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar  $0,104 > 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Atau dengan grafik P-P plot yaitu dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal.

## 2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan agar mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antara variabel independen, model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya interkorelasi antara variabel independen (tidak terjadi multikolinieritas).

**Tabel 6 Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.041	2.968		1.361	.185		
	Kepuasan Kerja	.602	.118	.679	5.111	.000	.771	1.297
	Kompensasi	.548	.360	.203	1.526	.139	.771	1.297

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
 Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.0

Dari hasil data diatas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance  $0,771$  dengan nilai  $0,771 > 0,1$  dan nilai VIF dengan nilai  $1,297 < 10$ . Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance dengan nilai  $0,771 > 0,1$  dan nilai VIF dengan nilai  $1,297 < 10$ . Dari hasil masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Jadi dari hasil uji multikolinieritas tersebut dapat dipastikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

## 3. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.



**Tabel 7 Hasil Output SPSS Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.108	2.144		1.450	.159		
	Kepuasan Kerja	-.108	.085	-.269	-1.273	.214	.771	1.297
	Kompensasi	.022	.260	.018	.086	.932	.771	1.297

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.0

Dari hasil data diatas terlihat bahwa nilai Signifikan dengan nilai 0,214 > 0,05 nilai probabilitas yang artinya variabel kepuasan kerja (X1) memiliki ketidaksamaan variance dari residual sehingga dinyatakan tidak terjadi Heterokedastisitas. Nilai signifikan dengan nilai 0,932 > 0,05 nilai probabilitas yang artinya variabel kompensasi (X2) memiliki ketidaksamaan variance dari residual sehingga dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil uji heterokedastisitas tersebut dapat dipastikan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadinya heterokedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi yaitu mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi dapat dikatakan baik jika autokorelasi nya tidak ada. Metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan uji Durbin Watson dengan rumus  $du < d < 4-du$ .

**Tabel 8 Hasil Output SPSS Uji Autrokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.606	1.572	2.480

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.0

Dari hasil data 4.23 diatas dapat diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,480. Kemudian ini tersebut di dibandingkan dengan tabel signifikan 5%, dengan jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), Maka ditemukan

nilai *du* sebesar 1,566 dan nilai *dL* sebesar 1,283, sedangkan nilai *Durbin Watson* (*d*) model regresi sebesar 2,480. Berarti nilai *durbin watson* (*d*) regresi sebesar 2,480 lebih besar dari nilai *du* yakni 1,566 dan kurang dari (*4-du*) atau  $4 - 1,566 = 2,434$  atau  $du < D-W < 4-du$  ( $1,566 < 2,480 < 2,434$ ). Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

### 5. Uji Linearitas

Data sekunder dengan model *time series* perlu digunakan uji linieritas. Uji linearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah regresi bersifat linier atau tidak. Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat adalah linier.

**Tabel 9 Hasil Output SPSS Uji Linieritas X1 Terhadap Y**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja *	Between	(Combined)	139.200	8	17.400	8.564	.000
Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	93.512	1	93.512	46.026	.000
		Deviation from Linearity	45.688	7	6.527	3.212	.018
	Within Groups		42.667	21	2.032		
	Total		181.867	29			

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.0

Hasil uji linieritas pada tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0,18 ( $0,18 > 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (X1) dalam penelitian ini adalah linier. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya terdapat hubungan linier variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja.

**Tabel 10 Hasil Output SPSS Uji Linieritas X2 Terhadap Y**

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja Between (Combined)	57.762	3	19.254	4.034	.018
* Groups Linearity	50.531	1	50.531	10.586	.003
Kompensasi Deviation from Linearity	7.231	2	3.616	.757	.479
Within Groups	124.105	26	4.773		
Total	181.867	29			

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.0

Hasil uji linieritas pada tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0,479 ( $0,479 > 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) dalam penelitian ini adalah linier. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya terdapat hubungan linier variabel Kompensasi dengan variabel Disiplin Kerja.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16.0 maka hasil perhitungannya sebagai berikut :

**Tabel 11 Hasil Output SPSS Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.119	2	57.559	23.283	.000 <sup>a</sup>
	Residual	66.748	27	2.472		
	Total	181.867	29			

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.0

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,283 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,354 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,283 > 3,354$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada kantor kelurahan kanaan Bontang Barat.

## 2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Selain itu uji T juga digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen Y.

**Tabel 12 Hasil Output SPSS (Uji T)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.041	2.968		1.361	.185
	Kepuasan Kerja	.602	.118	.679	5.111	.000
	Kompensasi	.548	.360	.203	1.526	.139

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.0

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 5,111 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 2,048 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan Kepuasan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada kantor kelurahan Kanaan Bontang Barat.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi adalah 1,526 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 2,048 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada kantor kelurahan kanaan Bontang Barat.

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi harus berada di antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R<sup>2</sup>, maka semakin terbatas pula kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen : Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi :

**Tabel 13 Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.606	1.572

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.0

Dari hasil data diatas maka perhitungan nilai  $R^2$  sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,633 \times 100\% \\ = 63,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,633 yang berarti 63,3% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi sebesar 63,3%. Selanjutnya selisih  $100\% - 63,3\% = 36,7\%$ . Hal ini menunjukkan 36,7 % tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa adanya pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja sebesar 5,111 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat.

### **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel tingkat kompensasi sebesar 1,526 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 2,048 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor kelurahan kanaan Bontang Barat, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  variabel kepuasan kerja dan kompensasi sebesar 23,283 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan iuntuk nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,354 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,283 > 3,354$ ) yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat.

## **Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi dari hasil penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis, yaitu sebagai berikut:

### **1. Implikasi Teoritis**

Temuan hasil penelitian memperkuat teori Mienuriut Stephen P. Robbins, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. (Adi Robith Setiana,2019,h.143).

### **2. Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang sudah diteliti menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi dari Disiplin kerja. Hal ini dapat memberikan implikasi pada kantor kelurahan kanaan Bontang Barat agar lebih memperhatikan kepuasan kerja dan kompensasi sehingga pegawai merasakan adanya feedback dari instansi tempat kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.
2. Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat.
3. Secara simultan Kepuasan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat, yang artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja dan Kompensasi maka akan semakin mudah untuk meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.

## **SARAN**

Adapun saran yang diberikan penulis dari hasil kesimpulan diatas sebagai berikut:

1. Secara Teoritis  
Berdasarkan hasil penelitian diatas, disarankan bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kontribusi dari variabel kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai.
  - a. Bagi penulis  
Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis bisa lebih mengembangkan lagi wawasan tentang kepuasan kerja dan kompensasi yang dimana lebih detailnya lagi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat serta penulis dapat mengembangkan pengetahuan tentang faktor-faktor lainnya yang tiuriut mempengaruhi disiplin kerja pegawai di kantor kelurahan kanaan Bontang Barat.
  - b. Bagi Pembaca  
Berdasarkan hasil analisis dan penyusunan skripsi ini, penulis menyarankan agar skripsi ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan iuntuk menambah informasi bagi peneliti lain ataupun sekedar menambah bacaan/wawasan.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Bagi Instansi Kelurahan Kanaan Bontang Barat diharapkan untuk lebih memperhatikan implikator atau kebijakan apa yang dapat diambil

atau digunakan di kantor kelurahan yang dapat menambah gairah/semangat disiplin kerja pegawai yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kompensasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiyan Yohanes Purba dkk (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Medan. *Jurnal Global Manajemen*. Universitas Darma Agung, Medan
- Ajabar (2020:6-7) Fungsi manajerial dan operasional MSDM. *Jurnal unsada* 31 (9). [repository.unsada.ac.id/2827/3/bab%202](https://repository.unsada.ac.id/2827/3/bab%202). Diakses 20 oktober 2023
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), Page 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Universitas Bung Hatta (2020) Kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja. Artikel. <https://ekonomi.bunghatta.ac.id>. Diakses 20 oktober 2023
- K.Wang (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Kampus kwik kian gie. Diakses pada 18 november 2023 dari <http://eprints.kwikkiangie.ac.id>
- Kaloko (2021) Disiplin kerja. *Jurnal portaluqb*. <http://portaluqb.ac.id>. Diakses 17 november 2023
- M. Mulyanto, Lenny C Nawangsari (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat. *Jurnal Artikel*. Politeknik Negeri Jakarta
- M. Morena Thalia Salsabila Irvianka (2022) Diakses pada 18 november 2023 dari <http://repository.stei.ac.id>
- N Yanti (2021) Pengertian kompensasi. *Jurnal portaluqb* 30. <http://portaluqb.ac.id>. Diakses 14 nobember 2023
- NMA Dwipayani (2022) Kerangka Konsep. *Jurnal poltekes denpasar*. <http://repository.pository.ac.id>. Diakses 18 November 2023
- Sentot Imam Wahjono dkk. Pengantar Manajemen. Depok: Raje Grafindo, 2020
- W. Dimas Fajar (2020) Kepuasan kerja. *Jurnal universitas Medan Area* 30 (7). [repository.stei.ac.id/8300/3/](https://repository.stei.ac.id/8300/3/). Diakses 20 oktober 2023

*Manajemen Teaching Factory Dalam Upaya Pencapaian Kompetensi Lulusan di SMKN 1 Cikarang Barat Bekasi*

Wahyuni, Sri (2022) Pengaruh kompensasi,kepuasan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas kehutanan provinsi jawa timur. Sekolah tinggi ilmu ekonomi mahardika surabaya. *repository.stiemahardhika.ac.id*.

Diakses 24 oktober 2023

Yudha Prawira Junistiara Putra, Mimin Suriadi (2022) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh. <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/index>



**This work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License