

## GAMBARAN DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI BERPENGARUH PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BERKAH KABUPATEN PANDEGLANG

Moch Andry Afriyady  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Moch.andry@student.upi.edu

B Lena Nuryanti  
Universitas Pendidikan Indonesia  
lenanuryanti@upi.edu

### ABSTRACT

**Purpose:** *This study is to obtain findings regarding: Overview of labor discipline in the Regional Water Company PDAM Tirta Blessing Pandeglang, description of compensation for employees of PDAM Tirta Blessing Pandeglang, description of employee job satisfaction PDAM Tirta Blessing Pandeglang, amount of influence work discipline on employee job satisfaction Regional Water Company PDAM Tirta Blessing Pandeglang amount of influence compensation to employee satisfaction Regional Water Company PDAM Tirta Blessing Pandeglang amount of influence the discipline of work and compensation to employee satisfaction Local Company Blessing water PDAM Tirta Pandeglang*

**Design/methodology/approach:** *Based on the level of explanation and research fields, then this type of research is descriptive and verification. Meanwhile, According Sugiyono (2013: 11) "Descriptive research is research conducted to determine the value of an independent variable, either one or more variables (independent) without making a comparison or connection between one and the other variables". Types and methods of research used the method used is explanatory survey which survey method is a method used to obtain data from a particular place is natural (not artificial), but the researchers did treatment in data collection, for example by circulating questionnaires, tests and structured interviews, with engineering samples saturated with a total of eighty-eight. The analysis technique used in this research is multiple linear regression with SPSS 20.0 software*

**Findings:** *The findings of this study can be seen that the discipline of work and compensation has a positive and significant influence on employee job satisfaction with the level of correlation is very strong. Work discipline has a positive and significant impact on employee job satisfaction. And compensation has a positive and significant impact on employee job satisfaction.*

**Originality/value:** *The findings of this study can be seen that the discipline of work and compensation has a positive and significant influence on employee job satisfaction with the level of correlation is very strong. Work discipline has a positive and significant impact on employee job satisfaction. And compensation has a positive and significant impact on employee job satisfaction. Based on these results is recommended as a basis for other studies done regarding the discipline of work and compensation with indicators and different objects.*

**Keywords:** *Work Discipline, Compensation, Employee Satisfaction*

**Article Type:** *Article*

### PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan di bidang air minum. Aktivitas PDAM antara lain mengumpulkan, mengolah, dan menjernihkan sampai mendistribusikan air ke masyarakat atau pelanggan. Sebagai konsekuensi dari bagian pemerintah daerah, PDAM mempunyai tanggung jawab untuk ikut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang tentunya sesuai dengan bidang kerjanya. PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang sebagai salah satu

perusahaan milik pemerintah daerah juga dituntut untuk memberikan pelayanan prima yang sesuai dengan bidang kerjanya. (Sumber: (Perpamsibanten.org, n.d.) diakses tanggal 19 Juli 2015 pukul 02.30).

Untuk dapat memenuhi pencapaian dari pelayanan PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang menuntut kepada seluruh karyawannya agar mampu menjalankan tugas dengan kinerja tinggi yang dimiliki. Namun masalah yang sering muncul diperusahaan adalah tidak semua karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi niat karyawan untuk

meninggalkan atau tetap bertahan dalam perusahaan seperti yang dijelaskan (Jauvani, 2009) yang menyatakan kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah “*security felling*” atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju.

Kepuasan kerja didefinisikan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Senen, 2014)

Kepuasan kerja juga di identifikasikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif (Ardana, 2009) .

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Robins, n.d.), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Kepuasan kerja adalah mengacu pada sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya (Lena Nuryanti, 2015). Perlunya peningkatan kepuasan kerja karyawan penulis melakukan wawancara dengan Bapak Nana Jumhana selaku Kepala Personalia PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang Banten pada tanggal 21 Juli 2015 yang menyatakan bahwa pihak PDAM Tirta Berkah melakukan berbagai agenda kebijakan guna peningkatan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah dengan pengoptimalan pemberian Kompensasi bagi karyawan. Seperti menurut (Cahyani, n.d.) yang menyatakan bahwa Kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Hal senada diungkapkan oleh (Kaswan, 2010) bahwa salah satu cara untuk memperbaiki masalah kinerja yang menurun adalah dengan memperjelas hubungan kinerja dengan imbalan yang artinya dengan memberikan imbalan baik finansial maupun non finansial, seperti dalam bentuk kompensasi adalah penting untuk memperbaiki kinerja yang ada di perusahaan.

Pada kenyataannya pengaruh kompensasi memang sangat memberikan pengaruh besar terhadap efektifitas kinerja pegawai di PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang terutama dalam hal hasil kerja, metode kerja, pemanfaatan sumber daya, dan ketetapan penggunaan biaya operasional. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada para pegawai maka dengan begitu kontribusi yang diberikan oleh para pegawai akan semakin optimal, dan apabila pemberian kompensasi kurang sesuai maka akan terjadi hal yang sebaliknya yaitu adanya penurunan kontribusi dalam bekerja.

PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang memberikan berbagai bentuk kompensasi berupa bonus kehadiran, tunjangan hari raya, insentif, dan sertifikat penghargaan untuk karyawan yang dapat menunjukkan kinerja secara optimal. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, pada tahun 2015 ini PDAM Tirta Berkah menambahkan bentuk kompensasi lain seperti paket umroh untuk karyawan dan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan jabatan jika memiliki kinerja yang baik dan masa kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila karyawan merasa dihargai maka akan berusaha menunjukkan kinerja yang optimal. Selain kompensasi ada pula faktor lain berupa disiplin kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan (Rivai, 2009) Disiplin kerja adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Mangkunegara, 2010) ada dua bentuk disiplin yaitu: 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin, 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin kerja dapat dinilai sebagai solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini senada dengan (Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja sebagai berikut: 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, 3) Besarnya tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, 5) Meningkatkan rasa efisiensi dan produktifitas kerja pada karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang umumnya memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, hal ini mencakup fungsi manajerial, operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Rivai, 2009) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Schuler dalam (Sutrisno, 2010) Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki

kualitas kehidupan kerja, meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Menurut (Michael, 2010) “*The overall purpose of HRM (or people management) is to ensure that the organization is able to achieve success through people.*” Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam melaksanakan aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti fungsi manajemen umum, berikut fungsi-fungsi manajemen SDM menurut (Jauvani, 2009) yaitu:

### 1. Fungsi manajerial

Perencanaan (*planning*), penentuan mengenai program kinerja tenaga kerja.

Pengorganisasian (*organizing*), merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik lainnya.

Pengarahan (*directing*), pengarahan yang berfungsi *staffing* dan *leading*.

Pengendalian (*controlling*), mengacu aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

### 2. Fungsi operasional

Pengadaan tenaga kerja (*procrutment*), penentuan terhadap kebutuhan kerja.

Pengembangan (*development*), usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan.

Kompensasi (*compensation*), usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan kepada pegawai.

Pengintegrasian (*integration*), usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat

Pemeliharaan (*maintenance*), usaha untuk memelihara sikap-sikap karyawan

Pemutusan hubungan kerja (*separation*), usaha untuk mengembalikan ke lingkungan masyarakat

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Dari berbagai konsep mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan para ahli. Disiplin kerja merupakan bagian dari salah satu fungsi SDM yang terdapat didalam integrasi dalam fungsi operasional, sedangkan kompensasi merupakan bagian dari salah satu fungsi SDM yang terdapat didalam fungsi operasional (Hj. Sumiyati, 2000)

Kekurangan target produksi berdasarkan keterangan pihak perusahaan disebabkan oleh adanya *lost time* karena dalam proses produksi selalu ada kesalahan-kesalahan baik dari segi teknis maupun non teknis, sehingga produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar dan akhirnya

dilakukan proses produksi ulang, ini memperlihatkan adanya masalah dalam kinerja karyawan (Hari Mulyadi, 2010)

Menurut (Rivai, 2009) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan kegiatan untuk mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang. Sedangkan menurut (Suwatno, 2009) pengintegrasian dapat dilakukan dengan cara *human relation*, motivasi, *leadership*, kesepakatan kerja sama, dan *collective bargaining*. Kedua fungsi tersebut berperan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan disiplin kerja dan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Integrasi merupakan aktivitas untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi, sinergis dan saling menguntungkan hal ini dikemukakan oleh (Fuad, 2010) serta fungsi kedisiplinan yang merupakan kesadaran dan keinginan untuk menaati aturan dan norma yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2003), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Andrew (Hasibuan, 2003) yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2010) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009), kompensasi adalah diluar upah, gaji dan insentif, pemimpin sering memberi tambahan penerimaan lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja. Menurut (Hasibuan, 2003) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari suatu organisasi. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal dan begitu pula jika berbentuk barang maka akan dibayar dengan barang. Contohnya kompensasi di bayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat pegawai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya. (Triton, 2010) kompensasi atau penghargaan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja,

motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Fungsi tersebut berperan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan sistem integrasi dan kompensasi khususnya disiplin kerja dan kompensasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 88 responden, karena populasi berjumlah kurang dari 100 maka seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner.

Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan jenis penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

## HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel *independent*, yaitu Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap variabel *dependent*, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan dengan menggunakan uji keberartian regresi, tabel berikut akan menunjukkan hasil Uji F dalam penelitian ini,

**TABEL HASIL PENGUJIAN UJI F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36550.097	2	18275.048	48.547	.000 <sup>a</sup>
Residual	31997.176	85	376.437		
Total	68547.273	87			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

sumber: Hasil Pengolahan data 2016

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji  $F_{test}$  didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 48.547 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  artinya variabel disiplin kerja dan kompensasi secara keseluruhan model tersebut sudah fit dan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga regresi bisa dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang bertujuan untuk meramalkan naik turunnya variabel *dependent*, dengan dua variabel *independent* sebagai faktor *predictor* yang dimanipulasi. Tabel di bawah ini akan menunjukkan hasil uji regresi linear berganda dengan penggunaan persamaan regresi berganda ( $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$ ). (Purnama, 2008)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta	ents			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,092	13,091			.618	.538		
Disiplin	.243	.076	.231		3.201	.002	.947	1.056
Kompensasi	.690	.074	.675		9.355	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: kepuasan  
Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan Tabel 4.23 mengenai koefisien regresi, maka diperoleh persamaan regresi linear multiple atau berganda antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , Y adalah kepuasan 8,092+ 0,243  $X_1$  + 0,690  $X_2$ . Artinya besar kepuasan yang terjadi mengikuti perubahan disiplin dan kompensasi yaitu sebesar 8,092.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kepuasan kerja Karyawan} = 8,092 + 0,243 (\text{disiplin}) + 0,690 (\text{kompensasi})$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, konstanta sebesar 8,092 menyatakan bahwa jika tidak ada disiplin kerja dan kompensasi = 0 maka kepuasan bernilai 8,092. Koefisiensi regresi variabel disiplin adalah 0,243 yang artinya satu satuan nilai artinya setiap terjadi peningkatan disiplin akan meningkatkan kinerja sebesar 1 satu satuan nilai dan sebaliknya jika terjadi penurunan kinerja, disiplin akan menurunkan kepuasan sebesar 0,243 satu satuan nilai. Sedangkan koefisien regresi 0,690 satu satuan nilai artinya setiap terjadi peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,690 satu satuan nilai dan sebaliknya jika terjadi penurunan kepuasan, disiplin kerja akan

menurunkan kepuasan yaitu 0,690 satu satuan nilai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel *independent* secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel *dependent*. Berikut di bawah ini hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (*t-Test*). Tabel berikut merupakan hasil Uji T untuk mengetahui pengaruh antara *technical skill* dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

TABEL HASIL PENGUJIAN UJI t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta	ents			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,092	13,091			.618	.538		
Disiplin	.243	.076	.231		3.201	.002	.947	1.056
Kompensasi	.690	.074	.675		9.355	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Untuk menguji hipotesis secara parsial dapat dilakukan melalui uji  $t_{hitung}$ . Untuk disiplin kerja  $t_{hitung}$  sebesar 3,201 dan 9,355 untuk kompensasi. Untuk  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,291. Sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,243 (tanda positif). Koefisien ini signifikan pada  $\alpha = 0,05$  karena  $8,092 > 4,081$  atau nilai probabilitas (Sig.)  $0,025 < 0,05$ . Artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan dapat diterima atau teruji. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0,690 (tanda positif). Koefisien ini signifikan pada  $\alpha = 0,05$  karena  $6,90 > 2,10$  atau nilai probabilitas (Sig.)  $0,003 < 0,05$ . Artinya, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dapat diterima atau teruji.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat dilihat bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga:

1. Terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bidang SDM dan lapangan/teknik PDAM Tirta Berkah Kapupaten Pandeglang.
2. Terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bidang SDM dan lapangan/teknik PDAM Tirta Berkah Kapupaten Pandeglang

3. Terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bidang SDM dan lapangan/teknik PDAM Tirta Berkah Kapupaten Pandeglang

#### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif serta uji regresi linier berganda antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Berkah Kabupaten Pandeglang, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kenaikan pada disiplin kerja dan kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ardana. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Cahyani. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.  
Fuad, N. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Hari Mulyadi. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Department Weaving PT. Adetex Cabang Banjaraan Kab. Bandung.  
Hasibuan, malayu s. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: pt. bumi aksara.  
Hj. Sumiyati. (2000). Pengaruh Program Jasa Berbasis Value Model Markplus 2000 Terhadap Loyalitas Penumpang Maskapai Garuda Indonesia, 50–67.  
Jauvani, veithzal rivai dan ella. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. jakarta: pt. raja grafindo.

Kaswan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Lena Nuryanti. (2015). Statewide Agricultural Land Use Baseline 2015. *Statewide Agricultural Land Use Baseline 2015, 1*, 70–103.  
<http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>  
Mangkunegara, a. . anwar. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. bandung: refika aditama.  
Michael, A. (2010). *Human Resource Management*. great britain and the united states.  
Perpamsibanten.org. (n.d.). <http://www.perpamsibanten.org/pdampandeglang.htm>.  
Purnama, R. (2008). Pengaruh Program Event Family Gathering Terhadap Loyalitas Pelanggan Bisnis Pada Hotel Nuansa Bali Anyer, 84–100.  
Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bandung: alfabeta.  
Robins. (n.d.). *Human Resource Management for Gouverment*.  
Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Senen, S. H. (2014). Lanni Dwijayanti, 2014 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ADETEX FILLAMENT II di Banjaraan Kabupaten Bandung Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu.  
Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: kencana pernada media group.  
Suwatno, T. Y. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan*. yogyakarta.  
Triton. (2010). *Kompensasi SDM*.