

PENGARUH KEPUASAN PADA KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA SOPIR TETAP PT SUMBER KARYA

Ivan Tjipto dan Eddy Madiono Sutanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: ivantjipto88@gmail.com; esutanto@petra.ac.id

Abstrak – Kedisiplinan kerja sopir tetap merupakan kunci utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya. Sampel yang digunakan adalah seluruh sopir tetap PT Sumber Karya, yaitu 53 responden dengan menggunakan metode sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya.

Kata Kunci — Kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasional, kedisiplinan kerja.

PENDAHULUAN

Seiring dengan majunya teknologi dan ilmu pengetahuan di era globalisasi saat ini, dunia bisnis juga telah berkembang pesat. Persaingan dalam dunia bisnis semakin besar. Banyak perusahaan yang berhasil bertahan dalam persaingan dan meraih kesuksesan hingga mendunia, tetapi banyak pula perusahaan yang mengalami kegagalan dan bangkrut. Kedisiplinan kerja karyawan merupakan kunci utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kehadiran tepat waktu merupakan salah satu indikator yang mengukur kedisiplinan kerja. *Survey* yang diadakan oleh *Career Builder* melibatkan 1,800 lebih partisipan yang terdiri dari manajer dan karyawan. Hasil dari *survey* tersebut mengungkap fakta bahwa 25% karyawan terlambat dalam masuk kerja setidaknya satu kali dalam sebulan, kemudian 12% karyawan mengatakan bahwa keterlambatan dalam masuk kerja adalah rutinitas mingguan bagi mereka. *Survey* tersebut juga mengatakan bahwa 60% atasan menginginkan karyawan mereka untuk hadir tepat waktu setiap hari demi kinerja perusahaan yang tinggi, dan lebih dari 43% atasan pernah memecat karyawan karena hadir terlambat dalam masuk kerja (*Career Builder*, 2018, p. 1). Kesimpulan dari *survey* tersebut menunjukkan, bahwa kedisiplinan kerja, terutama kehadiran tepat waktu karyawan sangatlah penting demi kinerja perusahaan yang tinggi.

Thaief, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015) menyatakan jika karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik, maka dapat dipastikan tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut tinggi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dalam Vosloban (2012) yang melibatkan 13 responden (manager dan supervisor) menyatakan bahwa perkembangan dan kinerja perusahaan secara langsung bergantung kepada kinerja karyawan. Dua penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan.

Tuntutan terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua organisasi. Namun permasalahan di PT Sumber Karya justru berada pada kualitas SDM yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini diketahui dari hasil wawancara pada tanggal 12 Maret 2018 di Greges Timur No. 1, yang mana merupakan lokasi dari

perusahaan PT Sumber Karya. Wawancara yang dilakukan dengan pemimpin perusahaan, yaitu Tjipto Poernomo serta kepala operasional Agus mengatakan bahwa terdapat perilaku sopir yang kurang disiplin dalam bekerja. Selain itu, kedisiplinan yang rendah juga dapat dilihat dari tingkat absensi tanpa keterangan sopir tetap di Tabel 1

Tabel 1
Data Tingkat Absensi Tanpa Keterangan Sopir Tetap PT Sumber Karya (2017–2018)

Bulan	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Jumlah Sopir Tetap	Jumlah Absensi Tanpa Keterangan Tertulis dan Tidak Tertulis	Tingkat Absensi
Nov	25	54	168	12,5%
Des	18	52	205	21,9%
Jan	26	53	114	8,3%
Feb	24	53	148	11,63%
Rata-rata	23	53	159	13,5%

Sumber: PT Sumber Karya

Menurut Mangkunegara dan Waris (2015), rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tingginya jumlah absensi pegawai. Tingkat absensi dikatakan tinggi apabila menyentuh angka 6–11% (Barrett, n.d., para. 1). Sedangkan menurut Flippo dalam Prasetyo (2005), apabila absensi karyawan mencapai 6% ke atas, berarti hal tersebut sudah menjadi masalah bagi perusahaan. Kenyataannya, rata-rata tingkat absensi sopir tetap dalam empat bulan terakhir di PT Sumber Karya sebesar 13,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya tergolong rendah.

Kedisiplinan kerja sopir yang tinggi sangat diperlukan oleh PT Sumber Karya, mengingat PT Sumber Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan, yang berarti mayoritas dan SDM utamanya adalah sopir, terutama sopir tetap. Salah satu yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah kepuasan pada kompensasi, dimana tinggi rendahnya dukungan disiplin dari para karyawan akan bergantung pada kepuasan pada kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dan memuaskan dari perusahaan kepada karyawan akan mendukung semua aspek di dalam perusahaan termasuk tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Wawancara yang dilakukan pada 12 Maret 2018 di perusahaan dengan pemimpin serta kepala operasional PT Sumber Karya menunjukkan fenomena indikasi kurang puasnya sopir tetap terhadap kompensasi yang diterima, yang mana seringkali sopir menuntut kenaikan gaji kepada perusahaan dan adanya ketidaksiplinan kerja yang tinggi. Menurut penelitian oleh Beta (2015), apabila kompensasi telah memenuhi kebutuhan seorang pegawai, maka akan menimbulkan disiplin kerja pegawai. Penelitian Sari, Bakri, dan Diah (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Dauly dan Kariono (2015) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara berarti terhadap kedisiplinan kerja. Penelitian Asmawar, Yunus, dan Amri (2014) menyatakan adanya pengaruh langsung kompensasi secara parsial terhadap disiplin pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. Kemudian Bharata (2016) juga menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Faktor selanjutnya adalah faktor motivasi kerja. Penelitian terdahulu oleh Susanty dan Baskoro (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Kokom (2017); Muharsih (2016) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Kedisiplinan kerja di perusahaan juga tidak dapat dipisahkan dengan komitmen organisasional karyawan. Wawancara yang dilakukan pada 12 Maret 2018 di perusahaan dengan pemimpin serta kepala operasional PT Sumber Karya menunjukkan adanya fenomena komitmen organisasional yang rendah, yang mana ketika ada pengiriman, sopir terkadang tidak segera berangkat dan tidak berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Septiani, Sunuharyo, dan Prasetya (2016) mengungkapkan bahwa rasa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja dimana semakin tinggi rasa komitmen organisasional terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula sikap kedisiplinan kerja yang dimiliki karyawan kepada perusahaan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:
Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah ilmu dan informasi, terutama agar dapat mengetahui pengaruh kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kedisiplinan kerja.
2. Manfaat Praktis:
Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, terutama mengenai pengaruh kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kedisiplinan kerja. Manfaat untuk pihak lain dari penulisan penelitian ini adalah agar para pihak lain yang membaca penelitian ini dapat lebih mengerti dan menambah informasi mereka mengenai pengaruh kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kedisiplinan kerja.

Hubungan antar Konsep dan Hipotesis Penelitian Kepuasan pada Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Asmawar, Yunus, & Amri, 2014). Pada suatu organisasi, karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bharata (2016) yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap terhadap disiplin kerja, yang mana penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel 116 karyawan dengan menyebarkan kuesioner dan hasilnya membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beta (2015) yang melibatkan 81 karyawan, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hulu provinsi Riau menemukan, bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kedisiplinan kerja. Menurut hasil yang dapat diambil dari penjelasan hubung-

an antar konsep di atas, maka ditetapkan hipotesis pertama di bawah ini, yaitu:

H_1 : Diduga kepuasan pada kompensasi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Motivasi Kerja dengan Kedisiplinan Kerja

Karyawan sebagai tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentu mengharapkan tenaga kerjanya dapat memberikan hasil yang bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu, perlunya peningkatan pemberian motivasi berguna dalam memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan (Muharsih, 2016).

Manusia sebagai makhluk memiliki daya pikir masing-masing dan perilaku yang berbeda-beda dalam bekerja sehingga perlu dibuat sebuah peraturan yang dapat mengarahkan dan mendisiplinkan kerja karyawan. Kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak ditegakkan, kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan salah satu sarana dan kunci untuk mencapai sukses atau keberhasilan. (Muharsih, 2016).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syahrial dan Chalidyanto (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Muharsih (2016) yang meneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Rumah Sakit Rawamangun Jakarta Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS. Rawamangun Jakarta Timur yang berjumlah 85 karyawan dari delapan divisi yang berbeda. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi bivariat. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Berarti semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kedisiplinan kerja. Menurut hasil yang dapat diambil dari penjelasan hubungan antar konsep di atas, maka ditetapkan hipotesis kedua di bawah ini, yaitu:

H_2 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Komitmen Organisasional dengan Kedisiplinan Kerja

Sikap kedisiplinan kerja memegang peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Septiani, Sunuharyo, & Prasetya, 2016). Kreitner dan Kinicki (2014, p. 165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Kemudian dengan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, secara otomatis karyawan akan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis pada perusahaan sehingga kedisiplinan kerja yang tinggipun akan terbentuk (Septiani, Sunuharyo, & Prasetya, 2016).

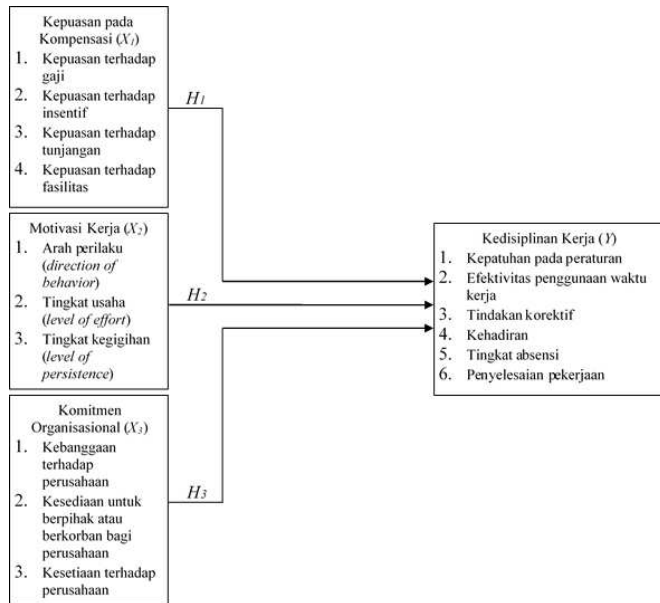
Hubungan antar komitmen organisasional dengan kedisiplinan kerja dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Syahrial dan Chalidyanto (2014) dengan judul pengaruh komitmen organisasional, motivasi, dan struktur organisasi terhadap kedisiplinan kerja di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hady, Hadiwijaya, Mahfud, dan Hermawati (2017) yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kedisiplinan kerja mengambil 383 karyawan pada Dinas Perhubungan sebagai sampel yang mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner. Hasilnya menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Kemudian pada pene-

litian terdahulu oleh Septiani, Sunurhayo, dan Prasetya (2016) yang bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang diteliti (komitmen organisasional, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang sebanyak 49 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Menurut hasil yang dapat diambil dari penjelasan hubungan antar konsep di atas, maka ditetapkan hipotesis ketiga di bawah ini, yaitu:

H₃: Diduga komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka penelitian

Sumber: Meliana dan Sutanto, 2015; Gondokusumo dan Sutanto, 2015; Sutanto dan Gunawan, 2013; Kholil, Marzolina, dan Taufiqurrahman, 2014

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka (Sugiyono, 2014, p. 7). Metode kuantitatif digunakan untuk penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh maupun hubungan antar variabel yang diteliti.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014, p. 80). PT Sumber Karya adalah sebuah perusahaan keluarga yang bergerak di bidang jasa angkutan darat, sehingga mayoritas dan SDM utamanya adalah sopir, terutama sopir tetap. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sopir tetap yang ada di PT Sumber Karya yaitu sebanyak 53 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012, p. 81). Sampel adalah suatu cara untuk memilih sebagian unit populasi yang diperoleh melalui proses sampling tertentu (Sedarmayanti & Hidayat, 2011, p. 72). Penelitian ini menggunakan metode *sensus sampling*. *Sensus sampling* menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran angket. Metode ini dilakukan dengan membagikan angket kepada responden yang telah ditetapkan. Sebelum melakukan penyebaran angket kepada para responden sopir tetap, penelitian ini akan melakukan uji (*trial*) terlebih dahulu kepada responden secara acak yang bukan sopir tetap. Tujuannya adalah untuk menguji apakah terdapat kebingungan pada kalimat-kalimat pernyataan yang ada di angket.

Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012, p.93). Jawaban untuk setiap pernyataan yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif (5) sampai sangat negatif (1).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas butir atau item pernyataan yang bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan benar-benar telah mengungkapkan variabel yang ingin diteliti. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$R = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2)\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}} \quad (1)$$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Sugiyono (2014, p. 168) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, karena realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula.

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_i^2}{\sigma^2}\right) \quad (2)$$

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi jawaban responden mengenai variabel penelitian yaitu kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kedisiplinan kerja. Pada penelitian ini deskripsi jawaban responden dilakukan dengan melihat nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. *Mean* adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden, sedangkan standar deviasi merupakan variasi dari jawaban responden. Perhitungan *mean* selanjutnya menggunakan rumus rentang skor dengan interval kelas yang telah dibagi menjadi tiga kategori.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui nilai residual dalam model regresi yang diteliti tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak (Santoso, 2014, p. 190). Cara untuk mengetahui berdistribusi normal adalah dengan cara melihat nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan titik-titik menyebar di sekitar garis serta mengikuti garis diagonal (*normal P-P plot*), maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno, 2012, p. 51 dan 53). Cara lain untuk menguji normalitas adalah menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan analisis grafik (*normal P-P plot*).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linear* antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2013, p. 105). Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui adanya korelasi yang sempurna atau tidak sempurna antar variabel bebas (Supriyanto & Maharani, 2013, p. 70). Jika tidak terdapat korelasi yang sempurna pada beberapa atau semua variabel bebas dalam

fungsi linier, maka tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2014, p. 57), persamaan regresi ganda yang akan terbentuk dapat digunakan untuk peramalan. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Ada atau tidak adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas (Priyatno, 2012, p. 56).

Uji Heterokedastiditas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya kesamaan varian atau tidak dari residu satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2013, p. 139). Jika tidak terjadi kesamaan varian residu dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka nol pada sumbu *Y* di *scatterplot* (Priyatno, 2012, p. 66 dan 69).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat. Pada umumnya, persamaan analisa regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \tag{3}$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kedisiplinan kerja), *a* = Konstanta, *b₁*= Koefisien regresi kepuasan pada kompensasi, *X₁*= kepuasan pada kompensasi, *B₂* = motivasi kerja, *X₂* = motivasi kerja, *b₃*= Koefisien regresi komitmen organisasional, *X₃*= komitmen organisasional, *e* = koefisien error (faktor kesalahan)

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda (*R*) adalah perkiraan seberapa jauh pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan hubungan (koefisien korelasi) bernilai diantara 0-1 . Apabila *R* mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat. Jika hasil *R* mendekati angka satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Namun apabila hasil *R* mendekati angka nol (0), maka pengaruh variabel bebas semakin lemah terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (*R²*) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai *R²* juga berada diantara 0-1. Jika nilainya mendekati 1 maka kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat semakin baik.

Uji Hipotesis

Uji F (Kelayakan Model)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2014, p. 239).

Uji t (Parsial)

Uji *t* pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel bebas secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Sumber Karya adalah perusahaan keluarga yang bergerak di bidang jasa angkutan darat. PT Sumber Karya pertama kali didirikan oleh Tjipto Wardoyo pada tahun 1969 dan masih bertahan sampai sekarang. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Raya Greges Timur No. 1 Surabaya.

Visi PT Sumber Karya adalah:

Menjadi perusahaan terpercaya di bidang jasa angkutan darat

Misi PT Sumber Karya adalah:

1. Memberikan kinerja dan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan.
2. Selalu menerima kritik dan masukan dari para pelanggan untuk maju.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi
Konstanta (<i>a</i>)	-1,264
Kepuasan pada Kompensasi (<i>X₁</i>)	0,463
Motivasi Kerja (<i>X₂</i>)	0,451
Komitmen Organisasional (<i>X₃</i>)	0,562

Sumber: Data olahan

Pada Tabel 2, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,264 + 0,463 X_1 + 0,451 X_2 + 0,562 X_3 + e \tag{4}$$

Tabel 2 menunjukkan pengaruh variabel independen kepuasan pada kompensasi (*X₁*), motivasi kerja (*X₂*), dan komitmen organisasional (*X₃*) terhadap variabel dependen kedisiplinan kerja (*Y*)

1. Jika nilai dari variabel kepuasan pada kompensasi (*X₁*) naik satu satuan, maka variabel kedisiplinan kerja (*Y*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,463 dengan asumsi variabel independen yang lain dalam keadaan konstan.
2. Jika nilai dari variabel motivasi kerja (*X₂*) naik satu satuan, maka variabel kedisiplinan kerja (*Y*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,451 dengan asumsi variabel independen yang lain dalam keadaan konstan.
3. Jika nilai dari variabel komitmen organisasional (*X₂*) naik satu satuan, maka variabel kedisiplinan kerja (*Y*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,562 dengan asumsi variabel independen yang lain dalam keadaan konstan.

Koefisien Korelasi R dan Determinasi R²

Tabel 3

Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R ²
0,865	0,748

Sumber: Data olahan

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (*R*) sebesar 0,865, yang berarti ada keterkaitan yang sangat kuat antara variabel kepuasan pada kompensasi (*X₁*), motivasi kerja (*X₂*), komitmen organisasional (*X₃*) dengan variabel kedisiplinan kerja (*Y*). Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (*R²*) adalah sebesar 0,748 yang berarti kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh kepuasan pada kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional, yaitu sebesar 74,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 4

Hasil Uji F (Kelayakan Model)

Model	F _{tabel}	F _{hitung}	Sig.
Regression	2,79	48,570	0,000

Sumber: Data olahan

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *F_{tabel}* adalah sebesar 2,79 yang didapat dari rumus perhitungan $F_{tabel} = F(k; n-k)$ dengan *n* adalah jumlah angket yang disebar dan *k* adalah jumlah variabel independen. Pada penelitian ini *n*=53 dan *k*=3 sehingga didapat $F_{tabel}=F(3;50)$. *F_{hitung}* sebesar 48,570 menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai *F_{tabel}* sebesar 2,79 dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan pada kompensasi (*X₁*), motivasi kerja (*X₂*), dan komitmen organisasional (*X₃*) layak untuk menjelaskan variabel kedisiplinan kerja (*Y*).

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Bebas	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.
Kepuasan pada Kompensasi (X_1)	2,009	5,307	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	2,009	2,334	0,024
Komitmen Organisasional (X_3)	2,009	2,559	0,014

Sumber: Data olahan

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,009 yang didapat dari rumus perhitungan $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$ di mana n adalah jumlah angket yang telah dibagikan dan k adalah jumlah variabel independen, sehingga terbentuk $t_{tabel} = t(0,05/2; 53-3-1)$ yang menghasilkan $t(0,025; 49)$. t_{hitung} seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} dan signifikansi seluruh variabel memiliki nilai di bawah 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan pada kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) masing-masing memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kedisiplinan kerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan pada Kompensasi (X_1) terhadap Kedisiplinan Kerja

Kesimpulan yang didapat dari kategori rentang nilai rata-rata, kepuasan pada kompensasi memiliki nilai 3,19 sehingga termasuk dalam kategori cukup puas, yang berarti rata-rata sopir tetap di perusahaan PT Sumber Karya merasa cukup puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hasil uji t membuktikan bahwa kepuasan pada kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Tingginya nilai kepuasan pada kompensasi sopir tetap PT Sumber Karya dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya. Semakin tingginya nilai kepuasan pada kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kedisiplinan kerja sopir tetap. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bharata (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Beta (2015) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan Kerja

Kesimpulan yang didapat dari kategori rentang nilai rata-rata, motivasi kerja memiliki nilai 3,36 sehingga termasuk dalam kategori cukup tinggi, yang berarti rata-rata sopir tetap di perusahaan PT Sumber Karya memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hasil uji t membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Tingginya nilai motivasi kerja sopir tetap PT Sumber Karya dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya. Semakin tingginya nilai motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kedisiplinan kerja sopir tetap. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Muharsih, 2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrial dan Chalidyanto (2014) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Komitmen Organisasional (X_3) terhadap Kedisiplinan Kerja

Kesimpulan yang didapat dari kategori rentang nilai rata-rata, komitmen organisasional memiliki nilai 3,39 sehingga termasuk dalam kategori cukup tinggi, yang berarti rata-rata sopir tetap di perusahaan PT Sumber Karya memiliki komitmen organisasional yang cukup tinggi. Hasil uji t membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Tingginya nilai komitmen organisasional sopir tetap PT Sumber Karya dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja sopir tetap PT Sumber Karya. Semakin tingginya nilai komitmen organisasional, maka akan semakin tinggi pula kedisiplinan kerja sopir tetap. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Septiani, Sunurhayo, dan Prasetya (2016), yang menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan, secara otomatis karyawan akan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun ti-

dak tertulis pada perusahaan, sehingga kedisiplinan kerja yang tinggi-pun akan terbentuk. Penelitian terdahulu tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahrial dan Chalidyanto (2014) serta Hady, Sumali, Hadiwijaya, Mahfud, dan Hermawati (2017) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan pada kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Semakin tinggi nilai kepuasan pada kompensasi, maka kedisiplinan kerja akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Semakin tinggi nilai motivasi kerja, maka kedisiplinan kerja akan semakin meningkat.
3. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Semakin tinggi nilai komitmen organisasional, maka kedisiplinan kerja akan semakin meningkat.

Saran

Hasil deskripsi data dan kesimpulan yang telah didapat di atas, maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini pada PT Sumber Karya adalah:

1. Kepuasan pada Kompensasi
Nilai pernyataan "saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan" memiliki nilai rata-rata terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh PT Sumber Karya masih kurang sesuai dengan keinginan para sopir tetap. Untuk memperbaiki hal ini, PT Sumber Karya dapat meningkatkan gaji para sopir tetap. Penentuan seberapa besar kenaikan gaji yang diperlukan dapat dilakukan dengan mengkaji ulang gaji para sopir tetap secara keseluruhan, seperti menganalisa kebutuhan dan pengeluaran mereka dalam jangka waktu tertentu.
2. Motivasi Kerja
Nilai pernyataan "saya selalu berhati-hati dalam mengemudikan truk" serta "saya pantang menyerah atau tidak mudah putus asa" memiliki nilai rata-rata terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sopir tetap kurang mengutamakan rasa waspada, diduga demi mengejar waktu. Saran untuk memperbaiki hal ini, kepala divisi operasional selaku jabatan yang bertanggung jawab terhadap sopir tetap secara langsung dapat memberikan pengertian kepada para sopir tetap agar lebih berhati-hati dalam mengemudikan truk, karena keselamatan adalah yang utama. Selain itu perusahaan juga dapat memasang *GPS* pada setiap armada truk, sehingga ketika kecepatan armada truk melebihi batas normal, kepala divisi operasional dapat menghubungi sopir tetap tersebut untuk menurunkan kecepatannya. Kemudian untuk memperbaiki serta meningkatkan tingkat kegigihan, perusahaan dapat mengadakan acara secara berkala, yaitu dengan mendatangkan *motivator*, agar dapat meningkatkan rasa pantang menyerah di dalam diri sopir tetap.
3. Komitmen Organisasional
Nilai pernyataan "saya bangga menjadi bagian dari perusahaan" memiliki nilai terendah. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa sopir tetap PT Sumber Karya merasa kurang bangga dengan tempat kerjanya saat ini. Hal tersebut dapat dipengaruhi berbagai macam faktor, seperti perusahaan kurang menaruh perhatian dan kepedulian terhadap para sopir tetap. Saran untuk memperbaiki hal tersebut, perusahaan dapat menerapkan beberapa cara agar rasa bangga para sopir tetap terhadap perusahaan dapat meningkat, salah satunya adalah dengan lebih peduli dan menghargai para sopir tetap, seperti mengadakan liburan bersama, yang mana jarang perusahaan angkutan lain lakukan. Hal tersebut saya yakini dapat meningkatkan rasa bangga sopir tetap sebagai bagian dari perusahaan, karena dianggap peduli dan menghargai para sopir tetap, yang mana jarang ditemukan di perusahaan angkutan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawar, Yunus, M., & Amri. (2014). Pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin dan dampaknya pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dinas kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 10–16.
- Barrett, V. B. (2017). *At what level is absenteeism & turnover too high*. Retrieved from <http://smallbusiness.chron.com/level-absenteeism-turnover-high-62711.html>.
- Beta, A. A. (2015). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan dan pengelolaan aset daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 4(1), 1–10.
- Bharata, A. (2016). The influence of compensation and training toward work discipline and its impact on the employees performance in Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK). *Journal The WINNERS*, 17(1), 1–8.
- Career Builder. (2018). *This year's most bizarre excuses for being according to new Career Builder Survey late to work*. Retrieved from <https://www.pr.newswire.com/news-releases/this-years-most-bizarre-excuses-for-being-late-to-work-according-to-new-careerbuilder-survey-300615920.html>.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen* (5th ed.) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (7th ed.) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S. & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 186–196.
- Kholil, A., Marzolina., & Taufiqurrahman (2014). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *Jom FEKON*, 1(2), 1–13.
- Kokom. (2017). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam mewujudkan mutu pelayanan pendidikan. *Jurnal Publik Kokom*, 11(1), 114–124.
- Kreitner, R. & Kinicki. A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. & Waris. A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (Case study in PT Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-social and behavioral sciences*, 211, 1240–1251.
- Meliana & Sutanto, E. M. (2015). Pengaruh pelatihan dan kepuasan terhadap kompensasi pada kinerja karyawan bagian produksi PT Apie Indo Karunia. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 6(3), 34–45.
- Muharsih, L. (2016). Analisis motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di RS. Rawamangun Jakarta Timur. *Psychopedia*, 1(1), 56–68.
- Prasetyo, B. (2005). Pengaruh tingkat absensi dan keterlambatan jam kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan meubel Sumber Abadi di Grogol, Sukoharjo. *Journal of Business Administration (JAB)*, 4(2), 12–24.
- Priyatno, D. (2012). *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 2.0*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- _____ (2014). *SPSS 22 Pengolahan data terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Santoso, S. (2014). *Statistik multivariate* (2nd ed.) Jakarta: PT Elex Media.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah Y. M. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan. *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 7(2), 87–96.
- Sedarmayanti & Hidayat, S. (2011). *Metodologi penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiani, M., Sunuharyo, B.S., & Prasetya, A. (2016). The influence of organizational commitment to work discipline and employee performance (study on employee of AJB Bumiputera 1912 branch of Celaket Malang). *Journal of Business Administration (JAB)*, 40(2), 98–105.
- Sugiyono (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode penelitian sumber daya manusia teori, kuisioner, dan analisis data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutanto, E. M. & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Syahrial, R. I., & Chalidyanto, D. (2014). Pengaruh komitmen, motivasi dan struktur organisasi terhadap disiplin kerja. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(2), 101–107.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Academic Journal Article Review of European Studies*, 7(11), 23–33.
- Vosloban, R. I. (2012). The influence of the employees performance on the company's growth - a managerial perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665

