

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN KONTRAK DI POLITEKNIK NEGERI JAKARTA DEPOK JAWA BARAT

Mulyanto

Politeknik Negeri Jakarta

mulyantonovember2018@gmail.com

Lenny C. Nawangsari

Universitas Mercu Buana

prisonbreak86@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this reaserch is to analyze the influence of job motivation, job satisfaction, and job compensation to job dicipline of contracted employees in Politeknik Negeri Jakarta. Diciplin of employee is a very important factor for any corporation or entity in all over countries. Diciplne may determine organization culture, good governments, prevent descripancies, and at the end generate organization performance. So there is such curiosity to find out what variables may influence dicipline. The object of resarch is the contract employees of Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) Depok, West Java. The reason took contracted employee is because they dont have insurance of health, delivery leave, and obviously permanent job. These condition tend to effect negatively to motivation, satisfaction, and finally to dicipline. By doing some pre-research, , by distributing questionare to 40 contracted employees, it discovered that job motivation, job satisfaction, and job compensation are determinant independant variables to job dicipline as dependant variable, so this studi is to eximining the influence jo motivation, job satisfaction, and compentation to job dicipline contracted employee of PNJ. After overviewing some data on questioner distributed about perception of four variables (job motivation, job satisfaction, compensation) over 91 samples of 117 population respndents of contracted employees, this research comprehensively come into conclutionn that individually job motivation has , job satifaction, compensation has strong positive correlation to work dicipline and simultaneously also define strong positive correlation to work dicipline of cotracted employees of Politeknik Negeri Jakarta

Keywords: dicipline, job motivation, job satisfaction, compensation, contracted employee

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Dsiplin karyawan adalah faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan atau lembaga di setiap negara di dunia. Disiplin dapat menentukan kultur organisasi, a yang baik, pencegahan penyimpangan, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja organisasi. Hal ini mendorong ketertarikan untuk meninjau lebih jauh tentang variabel-variabel yang menentukan disiplin karyawan. Obyek penelitian adalah karyawan kontrak Pokiteknik negri jakarta (PNJ) Depok, Jawa Barat. Latar belakang pemilihan obyek karyawan kontrak karena mereka tidak memiliki jaminan seperti yang dimiliki oleh karyawan tetap seperti asuransi kesehatan, tunjangan cuti melahirkan, dan tentu saja jaminan kepastian pekerjaan. Kondisi status pekerjaan kontrak seperti tersebut diatas cendrung berdampak negatif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada disiplin kerja. Dengan melakukan riset pendahuluan, dengan menggunakan instrumen kuesioner terhadap 40 karyawan kontrak , diperoleh bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, merupakan variabel-variabel bebas utama yang mampu mempengaruhi disiplin kerja sebagai variabel terikat, sehingga penelitian ini unyuk menguji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak PNJ. Setelah melakukan pengolahan dan anlisis data ats kuesioner mengenai persepsi karyawan kontrak PNJ, dengan jumlah sampel 91 responden dari 117 popujasi, terhadap 4 variabel yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja, maka disimpulkan secara komprehensif bahwa secara individual ketiga variabel bebas berkorelasi positif terhadap disiplin kerja. Demikian pula secara simultan berkorelasi positif terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, karyawan kontrak

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mewujudkan standar pelayanan yang prima, institusi pendidikan tinggi harus memiliki SDM yang kompeten dan terampil di unit kerja masing-masing. Keterbatasan anggaran mengakibatkan tidak dimungkinkannya suatu institusi mempekerjakan pegawai tetap, melainkan tenaga honorer atau kontrak. Namun perbedaan kedua karakter sumber daya manusia ini merupakan keniscayaan dalam aspek-aspek komitmen, tanggung jawab, dan integritas. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kompensasi berupa promosi, insentif dan tunjangan pasca kerja yang tidak dimiliki oleh pegawai honorer atau kontrak. Seluruh karyawan kontrak dan honorer ditempatkan pada bidang operasional seperti staf administrasi yang berhubungan dengan surat-menyurat, kehumasan, pemeliharaan, satpam, helper, dan kebersihan. Jenis pelayanan bidang-bidang pekerjaan tersebut sangat vital karena dibutuhkan okeh pengguna jasa setiap hari seperti manajemen, dosen, dan mahasiswa.

Berdasarkan data dari Biro kepegawaian PNJ rata-rata standar kehadiran normal karyawan adalah 22 hari dalam 1 bulan, jika kehadiran kurang dari 22 hari akan berpengaruh pada kompensasi yang diterima selain tunjangan tetap. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa unit kerja dan jurusan di PNJ diperoleh informasi keluhan tentang gangguan operasional yang menghambat kelancaran aktivitas akademik seperti air, listrik, AC, komputer, dan kebersihan.

Berdasarkan hasil prasurvey yang penulis lakukan terhadap 40 orang pegawai menemukan bahwa masih ada beberapa faktor yang tidak terpenuhi secara penuh dari pandangan perspektif karyawan kontrak di Politeknik Negeri Jakarta. Adapun faktor – faktor itu adalah motivasi kerja yang hanya sebesar 63% sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja, disiplin kerja yang hanya sebesar 75% artinya karyawan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan kepuasan kerja karyawan yang hanya sebesar 81%

belum mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan di PNJ.

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabu (2005), Koesmono (2005), Ayu dan Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pegawai yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kinerjanya. Selanjutnya Asfar Halim Dalimunthe dalam penelitiannya menyatakan terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan disiplin kerja. Gde Bayu Surya (2013) dalam studinya pada dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena diatas dan penelitian yang pernah dilakukan, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin karyawan kontrak dilingkungan Politeknik Negeri Jakarta.

Permasalahan

Rendahnya motivasi, kepuasan, kompensasi kerja karyawan kontrak di PNJ menjadi permasalahan utama dalam penelitian ini karena ketiga variabel tersebut merupakan pendorong utama untuk menaikkan tingkat kedisiplinan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini dapat dilihat pada paragraph berikut ini

Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja. Menurut James Drever (1952) dari sisi psikologis, disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah di atur dari luar atau norma yang sudah ada. Sedangkan menurut Pratt Fairshild (1994) dari sisi sosiologi, disiplin terdiri dari dua bagian, yaitu disiplin dari dalam diri dan juga disiplin sosial. Kemudian menurut John Macquarrie (2012) dari segi etika, disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari sudut pandang manapun, disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

Menurut Sutrisno (2011:94), ada beberapa dimensi dalam menentukan disiplin kerja, yaitu: 1) taat terhadap aturan waktu, 2) taat terhadap peraturan perusahaan, 3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan 4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Motivasi Kerja. Menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 85) pada banyak situasi Mc Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan prestasi, tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan

tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif. 2) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya kondisi bersahabat dalam lingkungan kerja. 3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

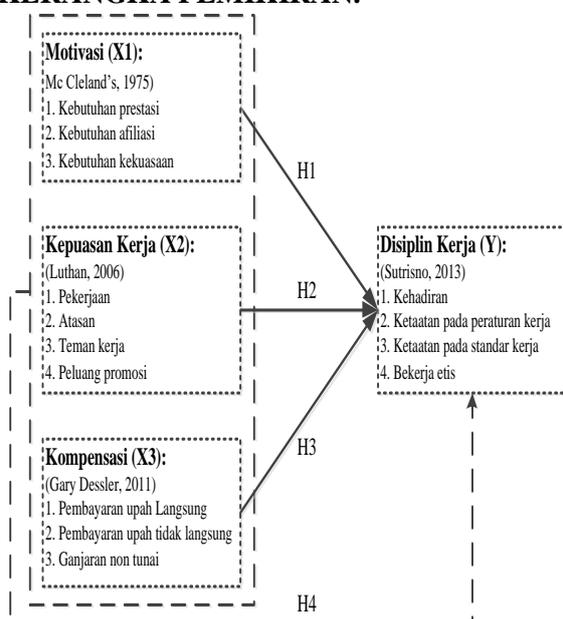
Kepuasan Kerja. Menurut Robbins (2006:103) kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Sedangkan menurut Gibson (2003:105) kepuasan kerja adalah tentang perilaku para pekerja tentang pekerjaan merek yang dihasilkan dari persepsi tentang pekerjaan-pekerjaannya. Selanjutnya didukung oleh Veithzal Rivai (2009:856) yang menyatakan bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2008) ada beberapa dimensi kepuasan kerja, yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*), Suka tidaknya seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. 2) Atasan (*Supervision*), bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. 3) Teman sekerja (*Workers*). 4) Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. 5) Gaji/upah (*Pay*), merupakan faktor

pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Kompensasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:54) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Heathfield (2017) kompensasi adalah jumlah uang dan non uang yang diperoleh seseorang sebagai kontraprestasi dari prestasi kerja yang dilakukan. Menurut Gary Dessler (2011), ada tiga komponen kompensasi, yaitu: 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. 3) Ganjaran nonfinansial (*nonfinancial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantifikasi yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang dan kantor yang lebih bergengsi.

KERANGKA PEMIKIRAN.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS.

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta

H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta

H₄: Motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi) dan variabel terikat (disiplin karyawan).

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta yang berjumlah 117 orang. Menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah sebesar 5%, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 orang responden.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuisioner dan wawancara. Wawancara dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan data awal yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subyek penelitian dan obyek penelitian. Dan kemudian dilanjutkan dengan menyebar kuisioner pada para karyawan yang telah dipilih secara acak disetiap divisi. Sedangkan Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode analisa dan dengan bantuan SPSS. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas instrument, uji reabilitas instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang meliputi uji t-test dan uji F-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian. Menguji instrument penelitian dilakukan dengan dua cara yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dari masing – masing variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja bersifat valid dan reliable karena diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($>0,2027$) dan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

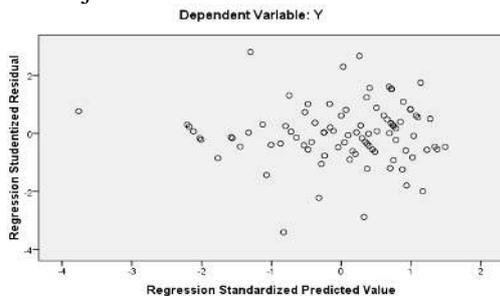
Uji Normalitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi atau *Asymp. Sig* sebesar 0,100. Artinya nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana terjadinya korelasi diantara sesama variabel bebas. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini, terlihat bahwa semua nilai VIF X1, X2, dan X3 (3.366, 2.427, dan 2.829) < 10 , sehingga dalam korelasi ini tidak terjadi multikolinieritas.

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.297	3.366
Kepuasan Kerja (X2)	0.412	2.427
Kompensasi (X3)	0.353	2.829

Sumber; Data Primer

Uji Heteroskedastisitas. Salah satu metode uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *scatterplot*. Hasil pengujian menunjukkan data tidak membentuk suatu pola tertentu, dan titik – titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu vertikal Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji F. Hasil pengujian uji F, uji t, regresi linier berganda, dan uji r seperti terlihat pada tabel 2 dibawah:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	t	Sig.	
					A
1	(Constant)	-1.897	1.469	-1.291	.200
	X1	.604	.078	7.754	.000
	X2	.188	.036	5.222	.000
	X3	.155	.076	2.033	.045
	F	188.036			.000
	R2	.866			

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Primer

Hasil perhitungan SPSS seperti pada tabel 2 diatas, didapat Nilai Sig = 0,000 dan F hitung = 188,036. Karena sig $< 0,05$ maka, terdapat pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.

Uji t. Pada variabel X1 (Motivasi kerja) hasil perhitungan SPSS didapat Nilai Sig= 0,000 dan t hitung = 7,754. Karena sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Selanjutnya untuk Variabel X2 (Kepuasan kerja) hasil perhitungan SPSS didapat Nilai Sig= 0,000 dan t hitung = 5,222. karena sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Dan untuk hasil perhitungan SPSS pada variabel X3 (Kompensasi) didapat Nilai Sig= 0,045 dan t hitung = 2,033. Karena sig $< 0,05$ maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.

Analisis Regresi Linear Berganda. Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diakibatkan oleh perubahan nilai variabel independen (X1, X2, dan X3) maka digunakan analisis Regresi Linear Berganda.

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda:

$$\hat{Y} = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$\hat{Y} = -1,897 + 0,604 X_1 + 0,188 X_2 + 0,155 X_3$$

Artinya adalah setiap kenaikan satu unit variabel motivasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,604, setiap kenaikan satu unit kepuasan kerja akan meningkatkan

disiplin kerja sebesar 0,188, dan setiap kenaikan satu unit variabel kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,155, tetapi apabila tidak ada variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi maka disiplin kerja akan tetap sebesar -1,897.

Koefisien R Square. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, nilai hubungan antara motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta adalah sebesar 0,866. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi memberikan sumbangan terhadap peningkatan variabel disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta sebesar 86,6 % dan sisanya 13,4 % dari variabel lain.

Korelasi antar dimensi.

Tabel 3. Matriks Korelasi antar Dimensi

Variabel Bebas	Dimensi	Disiplin Kerja Karyawan		
		Kehadiran	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	Taat Terhadap Standar
Motivasi (X1)	Kebutuhan Prestasi	0,689	0,572	0,279
	Kebutuhan Afiliasi	0,638	0,686	0,473
	Kebutuhan Kekuasaan	0,524	0,584	0,789
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan	0,700	0,671	0,413
	Atasan	0,531	0,288	0,641
	Teman Kerja	0,677	0,622	0,484
	Peluang Promosi	0,590	0,609	0,581
	Working Condition	0,381	0,515	0,639
Kompensasi (X3)	Pembayaran Upah Secara Langsung	0,705	0,605	0,554
	Pembayaran Upah Tidak Langsung	0,640	0,684	0,636

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa dimensi kebutuhan kekuasaan memiliki hubungan yang paling kuat dengan dimensi taat terhadap standar yaitu sebesar 0,789 atau 78,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan karyawan ingin memiliki kekuasaan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diterapkan oleh suatu organisasi. Pada dimensi pekerjaan diketahui memiliki hubungan paling kuat dengan dimensi kehadiran yaitu sebesar 0,700 atau 70 %. Hal tersebut mengindikasikan bahwa faktor kunci karyawan memiliki kehadiran yang sangat baik yaitu karena faktor pekerjaan yaitu karyawan menyadari bahwa pekerjaan adalah hal yang paling penting dalam meningkatkan disiplin kehadiran karyawan. Pada dimensi pembayaran upah

secara langsung memiliki hubungan yang paling kuat dengan dimensi kehadiran karyawan yaitu sebesar 0,705 atau 70,5 %. Hal ini berarti dimensi pembayaran upah secara langsung merupakan faktor kunci kehadiran karyawan dapat selalu baik dan karyawan disiplin dalam kehadiran untuk bekerja dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak di Politeknik Negeri Jakarta, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Apabila kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan kekuasaan terpenuhi dengan baik maka karyawan akan menunjukkan disiplin kerja yang mencakup kehadiran yang tepat waktu, taat pada peraturan perusahaan atau organisasi, dan taat pada standar kerja dan penilaian yang ada berlaku.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Karyawan yang puas dengan pekerjaan, atasan, teman kerja, peluang promosi, dan *working condition* maka karyawan tersebut akan disiplin dalam bekerja terutama disiplin dalam kehadiran, taat pada peraturan, dan taat pada standar.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi yang layak pada pembayaran upah secara langsung, pembayaran upah tidak langsung, dan ganjaran non tunai akan meningkatkan kehadirannya, taat pada peraturan kerja dari organisasi dan taat pada standar yang ada di dalam organisasi.
4. 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.

Saran. Berdasarkan kesimpulan, peneliti menyarankan kepada pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Politeknik Negeri Jakarta harus menaikan upah langsung minimal standar UMR agar para karyawan kontrak memiliki tanggung jawab dan disiplin yang tinggi terutama dalam kehadiran.
2. Politeknik Negeri Jakarta harus melakukan rotasi dimana setiap karyawan mengalami menjabat sebagai ketua tim kerja agar membentuk karakter disiplin dan tanggung jawab serta termotivasi patuh terhadap standar kerja yang ditetapkan.
3. Karyawan tetap yang berprestasi, berintegritas, dan loyal selayaknya diangkat sebagai pegawai tetap bahkan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
4. Politeknik Negeri Jakarta sebagai lembaga pendidikan juga perlu memberikan pelatihan berkala untuk internalisasi karyawan dibidang gugus kerja masing-masing agar motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi dapat efektif meningkatkan kinerja lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alibar, muslim. 2008. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Sekretariat Jendral Departemen Hukum dan HAM RI.
- Bharata, Andhi. 2016. *The Influence of Compensation and Training Toward Work Dicipline and Its Impact on The Employee Performance in Research Center of Science and Technology (PUSPITEK)*.
- Brahmasari, Ayu, Ida dan Siregar, Peniel. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk*.
- Dessler, Gary. *Fundamental of human resource management*. 2011. Pearson Publishing Limited.
- Dharmawan, Yusa, Made, I. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*.
- Dila, Nasyahta, Afidah dan Rohmah, Nurul, Thinni. 2015. *Analysis of Efect Communication, Leadership, and Teamwork for Employee. Dicipline of X Hospital Surabaya*.

- Drever, James. 1952. *Dictionary of Psychology*. Penguin Books. 2 second edition. Didigitalkan 1 Okt 2008
- Fairchild, Henry, Pratt. 1994. *Dictionary of Sociology*. Philosophical library.
- Ghazali. I. 2005. *Aplikasi Analisis M ultivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gunung Agung, Jakarta.
- Hasan, Dede. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktifitas Kerja*. Pps UPI, Bandung. Tesis tidak dipublikasikan.
- Indriawan, Dicky, Ryan dan Sujanto Bejo. 2014. *Hubungan Antara Kompensasi Dengan Disiplin Guru di SMA Global Islamic School Jakarta*.
- Jaya, Prawira, Yudi, Kadek dan Adnyani, Ayu, Gst, I. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Bahasa Balai Bahasa Propinsi Bali*.
- Luthans, Fred. *Psychology capital*. 2006. Print ISBN-13: 9780195187526. Published to Oxford Scholarship Online: September 2007
- Mulyani, Wiwit & Bahtiar, Muhamad. 2005. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja PNS*. Thesis Pascasarjana
- Maquarrie, John. 2012. *Three Issues in Ethics*. Hymns Ancient & Modern Ltd. 1st edition
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan, Jakarta.
- Lewin, Kurt. 1997. *Resolving Social Conflicts and Field Theory in Social Science*. American Psychological Association (APA).
- Ma'ruf. 2007. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMKN Negeri Lampung Tengah*.
- Maslow. H. Abraham. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*. PT PBP, Jakarta
- McClelland, C, David. 1975. *Power: The Inner Experience*. Halted Press. New York.
- Muslimah, Ani. 2007. *Hubungan Kompensasi dan Kepuasan kerja Dengan Disiplin Kerja Petugas Pamong Praja Kota Bogor*.

- Prasojo, Sigit. 2005. *Hubungan Karakteristik dan Motivasi Dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Batang*.
- Priljantiri. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja PT. Yonasindo Indo Pratama*.
- Singodimedjo, Markum. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS. Surabaya
- Soehani. 2006. *Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Keterkaitannya Dengan Disiplin Kerja Petugas Lembaga Pemasarakatan Pria Tangerang*.
- Sumenge, Alicia. 2016. *Analytical of Compensation Factor, Job Stress and Motivation Campaign Against Occupation and Work Discipline and Its Effect on Employee Performance (A Study on the Employees of PT PLN (Persero) Region Suluttenggo)*
- Susanti, Aries & Baskoro, Wahyu, Sigit. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya (Studi Kasus Pada PT. PLN (persero) APDS Semarang)*.
- Sutrisno, Edy, H. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media (kencana).
- Widiandaru, Okta, Nanang. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*.
- Wimbo, W, M. 2011. *Hubungan Antara Persepsi, Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Awak Bus PO AKAS Probolinggo*. Tesis Pascasarjana.
- Yoesana. Umy. 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. Tesis Pascasarjana.