

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

Mulyanto dan Lenny C. Nawangsari

Politeknik Negeri Jakarta, Universitas Mercu Buana
prisonbreak68@yahoo.co.id

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Disiplin karyawan adalah faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan atau lembaga di setiap negara di dunia. Disiplin dapat menentukan kultur organisasi, 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 Politeknik Negeri 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 di atas cenderung 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 analisis data atas kuesioner mengenai persepsi karyawan kontrak PNJ, dengan jumlah sampel 91 responden dari 117 populasi, 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.

Abstract. *The purpose of this research is to analyze the influence of job motivation, job satisfaction, and job compensation to job discipline of contracted employees in Politeknik Negeri Jakarta. Discipline of employee is a very important factor for any corporation or entity in all over countries. Discipline may determine organization culture, good governments, prevent discrepancies, and at the end generate organization performance. So there is such curiosity to find out what variables may influence discipline. The object of research is the contract employees of Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) Depok, West Java. The reason took contracted employee is because they don't have insurance of health, delivery leave, and obviously permanent job. These conditions tend to effect negatively to motivation, satisfaction, and finally to discipline. By doing some pre-research, , by distributing questionnaire to 40 contracted employees, it discovered that job motivation, job satisfaction, and job compensation are determinant independent variables to job discipline as dependant variable, so this study is to examining the influence of job motivation, job satisfaction, and compensation to job discipline contracted employee of PNJ. After overviewing some data on questionnaire distributed about perception of four variables (job motivation, job satisfaction, compensation) over 91 samples of 117 population respondents of contracted employees, this research comprehensively come into conclusion that individually job motivation has , job satisfaction, compensation has strong positive correlation to work discipline and simultaneously also define strong positive correlation to work discipline of contracted employees of Politeknik Negeri Jakarta*

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

PENDAHULUAN

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 prasurvei 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 permasalahan yang terjadi, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin karyawan kontrak dilingkungan Politeknik Negeri Jakarta.

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.

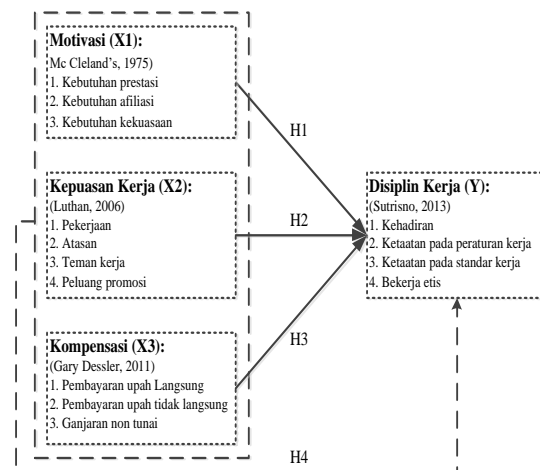
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

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.

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.

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

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).

Definisi Operasional Variabel. Definisi operasional merupakan penjabaran konsep atau variabel penelitian dalam rincian yang terukur (indikator penelitian). Tujuan adanya definisi operasional agar setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipahami secara lebih mendalam, dan dapat mempermudah dalam membuat

indikator-indikator sehingga variabel tersebut dapat diukur.

Variabel Motivasi Kerja (X1) untuk dapat diukur pengaruhnya dalam penelitian maka dijelaskan kedalam tiga dimensi yaitu dimensi: 1) Kebutuhan Prestasi yang terdiri dari tiga indikator pengukuran yaitu melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif, mengambil tanggungjawab atas pekerjaan, dan berani mengambil resiko atas pekerjaan. 2) Kebutuhan Afiliasi yang terdiri dari indikator seberapa jauh hubungan sosial antar karyawan, tingkat rasa saling membutuhkan, dan kerjasama yang prima mencapai kinerja. 3) Dimensi kebutuhan kekuasaan yang terdiri dari indikator kemampuan mengkoordinir tim, rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan kerja tim, dan frekuensi memberi solusi.

Variabel Kepuasan Kerja (X2) terdiri dari lima dimensi pengukuran yaitu 1) Pekerjaan terdiri dari indikator (a) Seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat meyibukkan individu, (b) Kewenangan untuk dapat bekerja sendiri, (c) Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda, (d) Pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan, (e) Kepastian kerja yang diberikan, dan (f) Kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada, 2) Dimensi atasan terdiri dari indikator kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal, kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, dan seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja, 3) Dimensi Teman Kerja terdiri dari indikator seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja, dan kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas, 4) Dimensi Peluang Promosi terdiri dari proses kenaikan jabatan yang terbuka berdasarkan prestasi, perusahaan punya prospek yang baik, dan adanya hubungan fungsional yang positif, 5) Dimensi Working Condition terdiri dari tempat kerja yang nyaman, pekerjaan tidak membahayakan, dan dekorasi ditempat kerja.

Variabel Kompensasi (X3) terdiri dari tiga dimensi pengukuran yaitu 1)

Pembayaran upah secara langsung terdiri dari indikator gaji yang sesuai dan bonus yang sesuai. 2) Pembayaran upah secara tidak langsung terdiri dari indikator adanya jaminan kesehatan, adanya fasilitas pinjaman dari perusahaan, dan adanya promosi jabatan. 3) Dimensi Ganjaran non tunai terdiri dari indikator pekerjaan yang lebih menantang, dan pengakuan atas hasil kerja.

Variabel Disiplin Kerja (Y) terdiri dari tiga dimensi pengukuran yaitu 1) Kehadiran terdiri dari indikator datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kerja sesuai aturan perusahaan, dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. 2) Dimensi Taat terhadap Peraturan Perusahaan terdiri dari indikator pemahaman tentang peraturan perusahaan, pelaksanaan pekerjaan sesuai peraturan perusahaan, dan ketaatan pada peraturan perusahaan. 3) Dimensi Taat terhadap Standar terdiri dari indikator bertingkah laku yang baik, bertanggung jawab terhadap hasil kerja, dan bersedia menerima sanksi.

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.

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.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja	9	0,340 - 0,751	0,2027	0.817	Valid dan Reliable
Kepuasan Kerja	17	0,377 – 0,711	0,2027	0.902	Valid dan Reliable
Kompensasi	7	0,290 – 0,617	0,2027	0.750	Valid dan Reliable
Disiplin Kerja	9	0,341 – 0,760	0,2027	0.856	Valid dan Reliable

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

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		91	91	91	91
Normal Parameters	Mean	29.86	59.22	27.36	31.51
	Std. Deviation	6.382	11.748	5.984	6.938
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.095	.102	.128
	Positive	.088	.065	.101	.088
	Negative	-.137	-.095	-.102	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.307	.909	.973	1.225
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066	.380	.300	.100

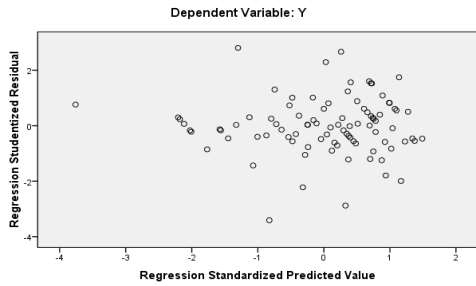
Uji Multikolinieritas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana terjadinya korelasi diantara sesama variabel bebas. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini, terlihat bahwa semua nilai VIF X1, X2, dan X3 (3.366, 2.427, dan 2.829) < 10, sehingga dalam korelasi ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients	Standard ized Coefficients	Std. Error	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.887	1.460	1.292			
X1	.597	.078	.549	7.657	.297	3.366
X2	.186	.036	.316	5.187	.412	2.427
X3	.166	.076	.143	2.181	.353	2.829

a. Dependent Variable: Y

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 4 dibawah:

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3753.81	3	1251.27	188.03	.000 ^a
Residual	578.934	87	6.654		
Total	4332.74	90			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan SPSS seperti pada tabel 4 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 tabel 5 dibawah ini terlihat bahwa 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.

Tabel 5. Hasil Uji t dan Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	β	t	
1 (Constant)	-1.897	1.469		-1.291	.200
X1	.604	.078	.555	7.754	.000
X2	.188	.036	.318	5.222	.000
X3	.155	.076	.133	2.033	.045

a. Dependent Variable: Y

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 5 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 6 dibawah ini, 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.

Tabel 6. Hasil Uji R Square Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	2.580

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Korelasi antar dimensi.

Tabel 7. 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 Pekerjaan	0,700	0,671	0,413

an Kerja (X2)	n			
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	
Pembayaran Upah Secara Langsung	0,705	0,605	0,554	
Pembayaran Upah Tidak Langsung	0,640	0,684	0,636	
Gajaran Non Tunai	0,409	0,404	0,459	

Berdasarkan tabel 7 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.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja dan semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah disiplin kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi ingin menjadi karyawan yang terbaik maka karyawan tersebut akan bekerja dengan disiplin yang tinggi. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian dari Trio Saputra (2015), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Kepuasan kerja merupakan cara pandang pegawai menyangkut pekerjaan yang dihadapinya baik mengenai pekerjaan maupun faktor-faktor tertentu dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Demikian juga setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya dan juga sebaliknya. Hal ini sangat erat kaitannya dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2007:203), kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian dari Muhammad Abdul Hadi

(2012), yaitu secara parsial tersebut, kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan baik kepuasan finansial, kepuasan sosial maupun psikologi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Menurut (Sikula, 2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan). Menurut (Hasibuan, 2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang berikan kepada perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang layak maka akan meningkatkan disiplin dalam bekerja dan apabila Organisasi memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan maka mereka akan tidak disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, sudah sepantasnya organisasi memberikan kompensasi yang layak dan yang dapat membuat karyawan dan keluarganya menjadi nyaman dan mencukupi kebutuhan hidup dan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Puput Maretha Sari, dkk (2015), yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara bersama – sama terhadap Disiplin Kerja.

Motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Galih Rakasiwi (2014),

yaitu terdapat pengaruh yang signifikan motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi pada pegawai kontrak di Politeknik Negeri Jakarta. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

PENUTUP

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.

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, Muhammad. 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 Keterkaitanya 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)*