

## **Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan**

**Auliza Alifin Nadhiro<sup>1</sup>, Syahril Hasan<sup>2</sup>, Tutik Yuliani<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan

*aulizaalifin@gmail.com,*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know the influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline to Employee Job Satisfaction of PT Supraco Indonesia Balikpapan Branch. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this research is censused sampling with a population of 65 employees so the sample taken is all employees of PT Supraco Indonesia Balikpapan Branch which amounted to 65 employees. Data collection method is done by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression with the help of SmartPLS in processing data. The result of this research shows that compensation, motivation, and work discipline have influence on job satisfaction of PT Supraco Indonesia Balikpapan Branch employees.*

**Keywords:** *Compensation; Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling sensus dengan jumlah populasi 65 karyawan maka sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan yang berjumlah 65 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan.

**Kata kunci:** Kompensasi; Motivasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Balikpapan, sebagai salah satu kota industri yang berkembang pesat di Indonesia, dikenal memiliki berbagai sektor yang mendukung perekonomian, termasuk sektor energi, manufaktur, dan perkapalan. Salah satu perusahaan yang berperan penting dalam perkembangan industri di kota ini adalah PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan. PT. Supraco Indonesia terlibat dalam berbagai kegiatan industri, termasuk di sektor energi dan layanan terkait, dengan fokus pada pemberian layanan berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan klien di sektor industri.

(Anggraini, 2022) PT. Supraco Indonesia, seiring dengan semakin berkembangnya kegiatan usaha Perseroan, pada tahun 2002 Perseroan mengambil alih PT. Supraco Indonesia. Salah satu perusahaan dalam kelompok usaha Radiant Group yang didirikan tahun 1979, yang bergerak di bidang jasa-jasa penunjang produksi minyak dan gas bumi lepas pantai antara lain meliputi jasa logistik, *shore base, maintenance*, dan *technical support services*. Selanjutnya pada tahun 2008 didirikan PT. Supraco Lines sebagai bagian dari strategi pengembangan usaha yang fokus pada kegiatan usaha penyediaan fasilitas produksi lepas pantai (*offshore production facility*) serta operasional dan penyediaan kapal untuk kegiatan eksploitasi minyak perairan laut dangkal. Pada tahun yang sama didirikan pula PT. Supraco Deepwater guna menangkap peluang usaha penyediaan *offshore production support* dan *Rig Specialist* untuk fasilitas-fasilitas lepas pantai di luar wilayah Indonesia.

(Silalahi et al., 2022) Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi atau sikap seseorang yang menggambarkan sisi emosionalnya dalam menikmati dan menyenangkan pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan perlu mengetahui bagaimana kepuasan kerja dapat diperoleh oleh SDM-nya selama bekerja di perusahaannya karena ketika para SDM yang bekerja dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang menyenangkan dan memberi motivasi yang lebih bagi SDM untuk menyelesaikan tugas dan fungsinya secara maksimal.

(Arrywibowo et al., 2024) Menyatakan bahwa kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor utama dalam mendorong kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan segala bentuk penghasilan, baik berupa uang tunai maupun barang atau manfaat tidak langsung lainnya, yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Berdasarkan penelitian (Nuraisyah et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat peneliti lain (Saputra, 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi, motivasi pun memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. (Safitri et al., 2023) Menyatakan bahwa dalam upaya menumbuhkan rasa kepuasan kerja diperlukan adanya motivasi, dengan adanya motivasi dapat membantu mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain faktor motivator yaitu faktor yang dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik serta memiliki gairah dan faktor *hygiene* adalah faktor yang tidak akan menimbulkan ketidakpuasan karena faktor ini berupa gaji, cara pengawasan, hubungan antar pekerja dan kondisi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizky & Purnama, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding

terbalik dengan pendapat peneliti lain (Arrywibowo et al., 2024) bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi dan motivasi, disiplin kerja pun memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (Arifin & Luturlean, 2024) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran karyawan mengenai sikap, perbuatan dan tingkah laku untuk mengikuti pedoman peraturan yang berlaku di perusahaan. (Azzahra et al., 2024) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menjunjung tinggi tata tertib organisasi yang terdapat pada diri setiap karyawan, dengan demikian memungkinkan mereka guna secara sukarela menyesuaikan diri dengan tata tertib. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meilasari et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan (Putri & Kustini, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil *research gap* penelitian di atas penulis ingin meneliti kembali apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kepuasan Kerja (Y)

(Sutrisno, 2020) Reaksi emosional dari kepuasan ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. (Sudaryo et al., 2020) Kepuasan didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain. (Priansa, 2020) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

(Sudaryo, 2020) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja : (1) Kemangkiran, (2) Keinginan pindah, (3) Kinerja karyawan, (4) Rekan kerja, dan (5) Kenyamanan kerja karyawan.

### Kompensasi (X1)

(Pudjiati, 2019) Kompensasi merupakan istilah uang yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu

yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. (Zainal et al., 2018) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Tsauri, 2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

(Zainal et al., 2018) Mengemukakan indikator kompensasi terdiri dari tunjangan, luar jam kerja, dan fasilitas.

### **Motivasi (X2)**

(Priansa, 2020) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketentuan dari upaya menuju pencapaian tujuan. (Sutrisno, 2020) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

(Priansa, 2020) Mengemukakan indikator motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi.

### **Disiplin Kerja (X3)**

(Tsauri, 2013) Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. (Agustini, 2019) Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

(Agustini, 2019) Indikator disiplin kerja terdiri dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

## **METODE PENELITIAN**

(Ariani, 2023) Populasi adalah seluruh elemen atau wilayah yang menjadi objek penelitian dan menjadi dasar untuk generalisasi hasil penelitian. Populasi dapat berupa peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi fokus perhatian peneliti. Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus karena diambil seluruhnya sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 sampel karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan. Dalam Penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Data Responden	Jumlah	Persentase
<b>Sampel Yang Dapat Digunakan</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
21-30 Tahun	16	24,6%
31-40 Tahun	22	33,8%
41-50 Tahun	20	30,8%
51-60 Tahun	7	10,8%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Pria	61	93,8%
Wanita	4	6,2%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1-3 Tahun	11	16,9%
4-6 Tahun	16	24,6%
7-9 Tahun	15	23,1%
>10 Tahun	23	35,4%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data yang diperoleh, sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 responden, yang mewakili 100% dari total sampel. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 22 orang atau 33,8%, diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang (30,8%), usia 21-30 tahun sebanyak 16 orang (24,6%), dan usia 51-60 tahun sebanyak 7 orang (10,8%). Dalam hal jenis kelamin, mayoritas responden adalah pria, dengan jumlah 61 orang (93,8%), sementara wanita hanya berjumlah 4 orang (6,2%). Sedangkan berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, dengan jumlah 23 orang (35,4%), diikuti oleh kelompok masa kerja 4-6 tahun sebanyak 16 orang (24,6%), masa kerja 7-9 tahun sebanyak 15 orang (23,1%), dan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 11 orang (16,9%). Dengan demikian, data responden yang diperoleh menggambarkan keragaman usia, jenis kelamin, dan masa kerja yang cukup representatif untuk mendukung penelitian ini.

**Pengukuran *Outer Model* (*Outer Model*)**

Data responden dianalisis pakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas ada uji *Discriminant Validity* dan *Construct Reliability and Validity*.

**Uji Validitas**

Sebelum melanjutkan analisis lebih lanjut, model yang digunakan dalam penelitian ini harus diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan baik. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dapat merepresentasikan konstruk yang dimaksud, sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Hasilnya:

**Tabel 2. Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)**

	<b>Kompensasi (X1)</b>	<b>Motivasi (X2)</b>	<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>
<b>K.1</b>	<b>0,944</b>	0,132	0,135	0,367
<b>K.2</b>	<b>0,897</b>	-0,034	0,051	0,277
<b>K.3</b>	<b>0,924</b>	0,094	0,040	0,302
<b>M.1</b>	0,065	<b>0,850</b>	0,465	0,573
<b>M.2</b>	0,036	<b>0,859</b>	0,620	0,513
<b>M.3</b>	0,083	<b>0,807</b>	0,532	0,528
<b>M.4</b>	0,097	<b>0,790</b>	0,420	0,488
<b>M.5</b>	0,035	<b>0,764</b>	0,379	0,499
<b>DK.1</b>	0,011	0,374	<b>0,819</b>	0,374
<b>DK.2</b>	0,025	0,507	<b>0,851</b>	0,538
<b>DK.3</b>	0,180	0,511	<b>0,873</b>	0,493
<b>DK.4</b>	-0,045	0,409	<b>0,791</b>	0,202
<b>DK.5</b>	0,118	0,640	<b>0,890</b>	0,513
<b>KK.1</b>	0,231	0,515	0,452	<b>0,828</b>
<b>KK.2</b>	0,207	0,549	0,548	<b>0,825</b>
<b>KK.3</b>	0,486	0,465	0,325	<b>0,855</b>
<b>KK.4</b>	0,299	0,431	0,420	<b>0,766</b>
<b>KK.5</b>	0,177	0,612	0,427	<b>0,756</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap indikator konstruk memiliki keterkaitan yang tinggi dengan indikator lainnya, yang mengindikasikan bahwa semua indikator yang diuji dalam validitas diskriminan telah terbukti valid. Hal ini tercermin dari nilai-nilai loading yang saling mendukung antar indikator dalam konstruk yang sama. Ketika nilai loading antar indikator tinggi, itu menandakan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki konsistensi dan kesesuaian dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini mencakup beberapa ukuran, yaitu Cronbach's alpha, Composite Reliability (rho\_a), dan Composite Reliability (rho\_c), serta Average Variance Extracted (AVE). Ketiga ukuran ini digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal indikator-indikator dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

**Tabel 3. Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
<b>Kompensasi (X1)</b>	0,912	0,934	0,945	0,850
<b>Motivasi (X2)</b>	0,873	0,876	0,908	0,664
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	0,903	0,930	0,926	0,715
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,865	0,867	0,903	0,651

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, setiap indikator konstruk menunjukkan nilai korelasi yang tinggi dengan konstruk masing-masing, tetapi lebih rendah jika dibandingkan dengan indikator konstruk lainnya. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator lebih mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan kata lain, masing-masing indikator memiliki kemampuan diskriminan yang baik.

Validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi apabila nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih besar dibandingkan nilai korelasinya terhadap konstruk lain. Selain itu, syarat validitas diskriminan lainnya mencakup beberapa kriteria penting, seperti nilai Average Variance Extracted (AVE) yang harus lebih besar dari 0,5, dan akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk. Berdasarkan hasil dalam tabel, semua indikator memenuhi kriteria tersebut, menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya secara signifikan dari konstruk lainnya.

Selain validitas diskriminan, reliabilitas konstruk juga menjadi syarat penting dalam mengukur konsistensi internal setiap konstruk. Reliabilitas ini dapat dievaluasi menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Syarat reliabilitas dinyatakan terpenuhi apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability masing-masing lebih besar dari 0,7. Jika kedua kriteria ini

terpenuhi, maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang memenuhi syarat, sehingga semua konstruk dapat dianggap konsisten dalam mengukur variabel yang diwakilinya.

Hasil ini memperkuat dasar empiris bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas pengukuran yang baik untuk mendukung analisis lebih lanjut, seperti pengujian hipotesis atau model struktural. Validitas indikator dan reliabilitas konstruk yang baik memastikan bahwa hasil analisis dapat diandalkan untuk memberikan gambaran nyata tentang hubungan antar variabel, termasuk kompensasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y). Temuan ini memberikan kepercayaan bahwa model penelitian memiliki keakuratan dan relevansi yang tinggi dalam konteks fenomena yang diteliti.

### Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Metodenya yakni perhitungan nilai *R-Square* ( $R^2$ ), *Effect Size* ( $F^2$ ) serta *Path Coefficients*.

#### **R-Square ( $R^2$ )**

Nilai R-Square ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian. Kriteria R-Square memberikan penilaian terhadap kualitas model, di mana nilai 0,67 menunjukkan model yang baik karena mampu menjelaskan lebih dari dua pertiga variasi pada variabel dependen, nilai 0,33 menunjukkan pengaruh yang moderat, dan nilai 0,19 menunjukkan pengaruh yang lemah, di mana model hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi. Dengan demikian, nilai R-Square menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen dalam penelitian ini.

**Tabel 4 Nilai R-Square ( $R^2$ )**

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,532	0,509

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, nilai R-Square sebesar 0,532 (53,2%) menunjukkan bahwa variabel eksogen, yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), mampu menjelaskan variasi variabel endogen, yaitu kepuasan kerja (Y), sebesar 53,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai R-Square sebesar 0,532 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen berada dalam kategori moderat, sesuai dengan kriteria di mana nilai R-Square sebesar 0,33 hingga 0,67 menunjukkan hubungan yang moderat. Nilai ini menguatkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menjelaskan hubungan antara variabel

yang diteliti, meskipun ada kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu, nilai R-Square Adjusted sebesar 0,509 (50,9%) menunjukkan hasil yang telah disesuaikan untuk mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, yang memberikan estimasi yang lebih akurat dari variasi yang dapat dijelaskan. Hal ini semakin memperkuat keandalan model dalam menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap kepuasan kerja.

**Effect Size (F<sup>2</sup>)**

Nilai *effect size* (F<sup>2</sup>) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel laten berpengaruh terhadap model struktural yang dianalisis. Kriteria *effect size* menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model. Nilai 0,02 menunjukkan pengaruh yang lemah, sementara nilai 0,15 menunjukkan pengaruh dengan kekuatan sedang (medium), dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar. Oleh karena itu, *effect size* memberikan gambaran tentang seberapa signifikan kontribusi masing-masing variabel dalam model yang dibangun.

**Tabel 5. Nilai Effect Size (F<sup>2</sup>)**

	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)				0,177
Motivasi (X2)				0,322
Disiplin Kerja (X3)				0,071
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Effect Size* (F<sup>2</sup>) menunjukkan tingkat pengaruh masing-masing variabel laten terhadap model struktural, yang diukur menggunakan kriteria nilai F<sup>2</sup>. Nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh yang lemah, 0,15 menunjukkan pengaruh yang sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar. Dari hasil analisis, variabel kompensasi (X1) memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,177 terhadap kepuasan kerja (Y), yang mengindikasikan pengaruh sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam menjelaskan kepuasan kerja. Selanjutnya, motivasi (X2) memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,322, yang berada mendekati kategori besar. Ini mengindikasikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja, menjadikannya salah satu faktor dominan dalam model penelitian ini. Sebaliknya, variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,071 terhadap kepuasan kerja (Y), yang menunjukkan pengaruh yang lemah. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel lainnya, disiplin kerja tetap berkontribusi terhadap kepuasan kerja, meskipun dalam skala yang lebih kecil.

Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja, diikuti oleh kompensasi, sementara disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih kecil. Temuan ini mendukung pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang memiliki *effect size* besar dan sedang dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Model FIT**

Nilai SRMR (Standardized Root Mean Residual) dan NFI (Normed Fit Index) digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model dalam analisis struktural. SRMR yang baik memiliki nilai kurang dari 0,08, yang menunjukkan bahwa perbedaan antara data yang diamati dan model yang diprediksi relatif kecil. Sementara itu, NFI yang baik memiliki nilai lebih dari 0,90, yang menandakan bahwa model yang diujikan cukup baik dalam menjelaskan variabilitas data. Kedua indikator ini memberikan penilaian terhadap kualitas model, di mana semakin mendekati nilai yang disarankan, semakin baik kecocokan model terhadap data yang ada.

**Tabel 6. Nilai Model FIT**

	<b>Saturated model</b>	<b>Estimated model</b>
<b>SRMR</b>	<b>0,090</b>	<b>0,090</b>
<b>d_ULS</b>	<b>1,389</b>	<b>1,389</b>
<b>d_G</b>	<b>0,781</b>	<b>0,781</b>
<b>Chi-square</b>	<b>248,224</b>	<b>248,224</b>
<b>NFI</b>	<b>0,725</b>	<b>0,725</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 6, nilai model fit yang ditunjukkan melalui berbagai indikator memberikan gambaran tentang kecocokan model struktural yang digunakan dalam penelitian ini. Salah satu indikator utama adalah Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), yang memiliki nilai 0,090 untuk *saturated model* maupun *estimated model*. Nilai ini sedikit di atas ambang batas 0,08, yang mengindikasikan bahwa model belum sepenuhnya memenuhi kriteria kecocokan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan kesesuaian antara data empiris dan model yang dibangun. Selain itu, nilai Normal Fit Index (NFI) tercatat sebesar 0,725 untuk kedua model. Berdasarkan kriteria yang disarankan, nilai NFI dianggap baik jika lebih dari 0,90. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa model belum mencapai tingkat kecocokan yang optimal, sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas model, seperti dengan menambahkan variabel, memperbaiki indikator, atau menyederhanakan struktur model. Indikator lainnya, seperti Chi-square sebesar 248,224 serta nilai d\_ULS (1,389) dan d\_G (0,781), juga memberikan gambaran lebih lanjut tentang kualitas model, meskipun mereka kurang sering digunakan sebagai kriteria utama dalam menilai *model fit*. Secara keseluruhan, meskipun model sudah menunjukkan kecocokan yang memadai, beberapa hasil indikator model fit, terutama SRMR dan

NFI, menunjukkan bahwa model masih dapat disempurnakan untuk mencapai tingkat kecocokan yang lebih baik antara model teoretis dan data empiris.

**Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Pengujian hipotesis (*bootstrapping*) dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model struktural dengan membandingkan nilai t-statistik yang diperoleh dari data sampel dengan nilai t-tabel. Uji ini digunakan untuk menghitung path coefficient pada pengujian *inner model*, yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Kriteria untuk menentukan signifikansi hubungan antara variabel adalah apabila nilai p-value kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,96). Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka hubungan antar variabel tersebut dapat dianggap signifikan secara statistik.

**Tabel 7. Nilai Pengujian *Path Coefficient***

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,289	0,287	0,104	2,772	0,006
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,483	0,482	0,128	3,765	0,000
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,227	0,233	0,114	1,987	0,047

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistic sebesar 2,772, yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Anwar et al., 2024), yang menyatakan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-statistic sebesar 3,765, yang jauh lebih besar dari t-tabel 1,96. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Hulu et al., 2024), yang menemukan bahwa motivasi yang baik mendorong peningkatan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,047, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistic sebesar 1,987, sedikit di atas t-tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima. Penemuan ini mendukung penelitian (Safrila, A., & Oktiani, N. 2024), yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan sebagai berikut: (1) Kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan. (2) Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan. (3) Disiplin kerja (X3) juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat program motivasi yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, baik melalui insentif maupun pengembangan pribadi. Penerapan disiplin kerja yang konsisten juga perlu dijaga, dengan menegakkan aturan yang jelas dan adil guna menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Dengan mengelola ketiga faktor ini, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih memuaskan dan mendukung kinerja jangka panjang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraini, A. A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19*.
- Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera di Tanjung Sari Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 922-934.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Ihdina (Ed.), *UISU Press* (Vol. 11, Issue 1).
- Arifin, S. F. P., & Luturlean, B. S. (2024). *The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Job Satisfaction Of Production Staff PT. Silva Andia Utama*.

- Ariani, M., Hardiyatno, D. & Anam, H. (2023). Buku Ajar Metodologi Penelitian. PT. Rajagrafindo Persada.
- Arrywibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 301–310. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.472>
- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 04, 270–277.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Nuraisyah, Basalamah, S., & Latief, B. (2022). (Nuraisyah et al, 2022) variabel judul sama. *Journal of Management Science*, 3 No.1(Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar), 1–12.
- Priansa. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM (E. P. Donni Juni, Ed)*. Alfabeta.
- Pudjiati. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). 629 Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636. <https://doi.org/10.28926/briliant>
- Rizky, H., & Purnama, Y. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Finacel Teknologi Indonesia (Vol. 1, Issue 1)*.
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [MR.EKO]*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Safirila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35-49. *Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184–189.

- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Silalahi, L. M., Penulis, K., Lia, :, & Silalahi, M. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Erang (ed.)). ANDI.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Mutohar & M. N. Afandy (Eds.), *STAIN Jember Press* (1st ed.). STAIN Jember Press.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada.