

Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSP Koperasi Kredit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur

Ign. Soni Kurniawan, Adeodatus Primus Riantobi*

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

*Correspondence email: briangiri70@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja intrinsik, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Guru Kelubagolit, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dan metode yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampel terdiri dari 56 responden KSP Kopdit Guru Kelubagolit. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis hasil penelitian ini dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, karakteristik responden, analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier dan pengujian hipotesis. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa 1) Motivasi Intrinsik X_1 berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. 2) Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. 3) Kompensasi X_3 berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. 4) Secara Simultan atau bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.

Kata kunci : Motivasi Kerja Intrinsik, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic work motivation, work discipline and compensation on employee job satisfaction. This research uses descriptive qualitative research method. The population taken is all employees of KSP Kopdit Guru Kelubagolit, the sampling method used is non-probability sampling, and the method used is saturated sampling (census). The sample consisted of 56 respondents from KSP Kopdit Guru Kelubagolit. Methods of data collection by distributing questionnaires to respondents. The analysis of the results of this study starts with validity and reliability tests, respondent characteristics, descriptive analysis (description of research variables) and then proceeds with quantitative analysis, namely classical assumption test, linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the Linear Regression analysis show that 1) Intrinsic Motivation X_1 has a significant effect on Job Satisfaction of the Kelubagolit Teacher Credit Cooperative Employees. 2) Work Discipline (X_2) has a significant effect on Job Satisfaction of the Kelubagolit Teacher Credit Cooperative Employees. 3) X_3 compensation has no significant effect on job satisfaction of the Kelubagolit Teacher Credit Cooperative Employees. 4) Simultaneously or together work motivation, work discipline and compensation have a significant effect on job satisfaction of the Kelubagolit Guru Credit Cooperative Employees.

Keywords: Intrinsic Work Motivation, Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis semakin ketat ditandai dengan persaingan produk semakin ketat disertai dengan target-target yang begitu tinggi kepada staff atau karyawan perusahaan. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang bersinergi antara perusahaan dengan karyawannya agar mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan (Akmal & Tamini, 2015).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh manajer yang memberi daya dorong dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Setiap pekerja menginginkan kepuasan dari tempat kerjanya, karena akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Sehingga manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku

yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pada pekerjaannya.

Koperasi Kredit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur merupakan sebuah badan usaha berbentuk koperasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Agar dapat tercapai tujuannya, koperasi tentunya harus meningkatkan kinerjanya dan perlu didukung dengan kapasitas sumber daya manusia yang handal. Untuk mewujudkan hal itu, hal mendasar yang perlu diperhatikan adalah tentang kepuasan karyaawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan data awal yang dihimpun oleh peneliti dari pengurus koperasi diketahui bahwa sejauh ini target pendapatan koperasi setiap tahunnya selalu tercapai, bahkan juga melebihi target. Koperasi Kredit Guru Kelubagolit juga terus melebarkan sayap baik dengan menambah jumlah anggotanya, asset maupun modal. Namun untuk target peningkatan jumlah anggota baru, rata-rata tidak tercapai setiap tahunnya. Kadang hanya mencapai setengah ($\frac{1}{2}$) bahkan di bawah setengah ($\frac{1}{2}$) dari target. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam mencapai target pertumbuhan jumlah anggota baru belum maksimal. Selain itu, ada karyaawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena ada beberapa factor seperti pemberian kompensasi yang dinilai kurang sesuai. Untuk itu diperlukan upaya untuk mewujudkan misi ini seperti dengan pemberian motivasi kerja, optimalisasi kedisiplinan karyawan dan juga pemberian kompensasi yang tepat guna menumbuhkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada keberhasilan koperasi dalam mewujudkan visi dan misinya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Hasibuan, 2006) Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja intrinsik untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya (Retnoningsih et al., 2016). Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-harinya. Namun, kompensasi juga penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas serta mengurangi angka *turnover* karyawan yang akan menambah biaya perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan dan lain-lain. Biasanya semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja juga akan semakin baik. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka disiplin, moral kerja, dan semangat kerja cenderung rendah serta *turnover* menjadi tinggi. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang memberikan profit bagi perusahaan. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Melani dan Suhaji (2012) menunjukkan bahwa faktor financial fisik, sosial, dan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian Muslih (2012), Taufiq (2016), Widyaputra dan A Sagung, (2018), dan Darmawan (2019) menemukan adanya pengaruh motivasi kerja yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Tanjung (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, hasil penelitian Wuysang dan Hendra (2016) menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Supiyanto (2015), Tanjung (2016), Agathanisa dan Arif (2018), Handoko dan Muis, (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, hasil penelitian Hermingsih dan Desti (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian Pioh dan Tawas (2016) dan Harahap dan Hazmanan (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja intrinsik, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001). Seseorang yang bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan (Sudibya & Utama, 2012). Menurut Hartatik (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan menurut Suparyadi (2015) sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Motivasi Intrinsik

Ditinjau dari ilmu manajemen motivasi merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda (Juniantara & Riana, 2015). Hasibuan (2003) menyatakan motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Moekijat (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya. Siagian (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Abdillah & Hartono, 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013). Disiplin umumnya diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Holil & Sriyanto, 2011).

Kompensasi

Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Heidjdarachman dan Husnan (2000) kompensasi juga diartikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sikukula dalam Mangkunegara (2007) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai penghargaan dari pelayanan mereka (Wuysang & Tawas, 2016).

METODE

Subyek survei ini adalah karyawan yang termotivasi bekerja di KSP Kopdit Guru Kelubagolit, dengan jumlah responden sebanyak 56 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Ksp Kopdit Guru Kelubagolit. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*), untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows* Dalam mengukur jawaban responden, pengisian kuesioner variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan Skala Likert. 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan pengukuran motivasi intrinsik dari Ganesan & Weitz, (1996) yaitu kepedulian terhadap pekerjaan, pekerjaan yang menyenangkan, kesempatan mempelajari hal-

hal baru, minat terhadap pekerjaan. Pengukuran disiplin kerja dari Mangkunegara & Octorend (2015) yaitu kehadiran tepat waktu, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab terhadap tugas, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengukuran kompensasi dari Hartzell & Starks (2003) yaitu Tunjangan, insentif, penghargaan (reward). Pengukuran kepuasan kerja dari Fu and Perrar (1999) adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kesesuaian pekerjaan, kesempatan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja. Metode analisis data pada penelitian ini adalah regresi linear berganda.

HASIL

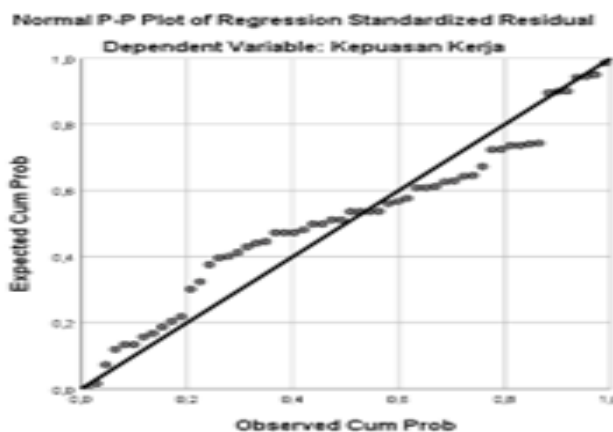
Tabel 1 dengan jumlah responden 56 orang terdiri dari 45 (84,4%) laki-laki dan 11 (19,6%) perempuan. Karyawan pada penelitian ini didominasi pada usia 31-40 tahun sejumlah 20 (35,7%) responden, mayoritas berpendidikan terakhir S1 sebanyak 27 (48,2%). Berdasarkan masa kerja mayoritas karyawan lebih banyak masa kerjanya antara 1-5 tahun sejumlah 25 (44,6%) responden.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Profil Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Jenis Kelamin		
Perempuan	11	19,6%
Laki-laki	45	80,4%
Umur		
21-30	18	32,1%
31-40	20	35,7%
41-50	15	26,8%
51-60	3	5,4%
Pendidikan Terakhir		
SMA	13	23,2%
D3	16	28,6 %
S1	27	48,2%
Masa kerja		
1-5	25	44,6%
6-10	22	39,3%
11-15	9	16,1%

Sumber: data olahan

Gambar 1 hasil uji normalitas dengan *Probability Plot* terlihat bahwa data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan heterosdastistas. Sedangkan Tabel 2 hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser yang terlihat bahwa nilai signifikansi variable > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Probability Plot

Tabel 1
Uji Glejser

Variabel	Nilai Sig	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Intinsik	0,844	0,05	Homoskedastisitas
Disiplin Kerja	0,422	0,05	Homoskedastisitas
Kompensasi	0,620	0,05	Homoskedastisitas

Sumber: data olahan

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,174	3,912		,300	,765
Motivasi Intrinsik	,443	,211	,363	2,103	,040
Disiplin Kerja	,387	,148	,323	2,609	,012
Kompensasi	,143	,161	,162	,886	,380

Sumber: data olahan

Tabel 2 hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan Regresi Linier: $Y = 1,174 + 0,443X_1 + 0,387X_2 + 0,143X_3$. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah

- Konstanta = 1,174. Konstanta sebesar 1,174, artinya, jika Motivasi Intrinsik X_1 , Disiplin Kerja X_2 dan Kompensasi X_3 tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 1,174 point.
- Koefisien regresi Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja = 0,443. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Motivasi Intrinsik X_1 meningkat sebesar 1 point, maka Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (Y) akan meningkat sebesar 0,443 point dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan
- Koefisien regresi Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja = 0,387. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Disiplin Kerja X_2 meningkat sebesar 1 point, maka Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (Y) akan meningkat sebesar 0,387 point dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan
- Koefisien regresi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja = 0,143. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kompensasi X_3 meningkat sebesar 1 point, maka Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (Y) akan meningkat sebesar 0,143 point dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain.

Berdasarkan Tabel 2 dapat juga dijelaskan hasil uji t, dimana variabel Motivasi Intrinsik (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikan $< 0,05$. Sedangkan variabel Kompensasi dimana secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan $> 0,05$; dan secara simultan variabel Motivasi Intrinsik (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa motivasi intrinsik X_1 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (Y). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Intrinsik meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik, maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) bahwa apabila para manajer ingin memberikan motivasi pada bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang bersifat internal. Selain itu As'ad (1996) mengemukakan bahwa dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. Selanjutnya, pada penelitian terdahulu juga ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Muslih, 2012), (Taufiq, 2016), (Widyaputra dan A A Sagung, 2018), (Darmawan, 2019).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (Y). Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Tanjung (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, hasil penelitian ini bertolakbelakang atau tidak sesuai dengan hasil penelitian Wuysang

dan Hendra (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa kompensasi X_3 berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. Hal ini disebabkan responden atau karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan karena telah memenuhi kebutuhan karyawan sehingga kompensasi tidak berpengaruh lagi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup dan kebutuhan anggota keluarga dan karyawan juga telah mendapat jaminan keamanan dari perusahaan sehingga kepuasan kerja yang dirasakan tidak berpengaruh lagi dengan kompensasi. Kasmir (2016) mengungkapkan kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak pada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau menurun, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif pada perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Pioh dan Tawas (2016) dan hasil penelitian Harahap dan Hazmanan (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, hasil penelitian ini bertolak belakang atau tidak sesuai dengan hasil penelitian Supiyanto (2015), Tanjung (2016), Agathanisa dan Arif (2018), Handoko dan Muis, (2018) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hermingsih dan Desti (2020) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa secara Simultan atau bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit (Y) (nilai signifikansi $0,000 < Level\ of\ Significant$ (0,05). Hal ini berarti jika motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit juga akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi, maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: Motivasi intrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik, maka kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit akan semakin meningkat. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit akan semakin meningkat. Kompensasi tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Akmal, A., & Tamini, I. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59–68.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Wuysang, P. E. B., & Tawas, H. N. 2016. the Influence of Work Discipline , Leadership Behavior and the Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance of Employee In KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 375–388.