

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN SIKAP PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA INDAH MITRA

Muhammad Muslim
Institut Bisnis Nusantara
muslim.m@ibn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional secara bersama-sama dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional secara bersama- sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Dari Uji T menunjukkan kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Sikap profesional, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja baik ini. Maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan/organisasi di samping sumber daya yang lain misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lain yang ada dalam perusahaan sehingga menjadi bermanfaat, dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lain menjadi sangat tidak penting. Hal yang penting di perhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional 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, atau perasaan tidak puas. (Edy Sutrisno, 2009)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2008) Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai

dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidaksiapan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktivitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian, 2014). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. (Kurniawan, 2005). Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaiknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Sikap profesional kerja yang ditekuni, yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Seseorang yang kurang memiliki sikap profesional mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Sikap Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra".

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional secara parsial Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

STUDI PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P Hasibuan, 2008) sedangkan Menurut Henry Simamora kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Dengan

demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. (Henry Simamora, 2014)

Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi kedalam dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung, yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. (Henry Simamora, 2014)

1. Kompensasi finansial terdiri dari :
 - a. Kompensasi langsung
 1. Bayaran Pokok (*Base Pay*) ialah gaji dan upah.
 2. Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).
 3. Bayaran Insentif (*Insentif Pay*) ialah bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 4. Bayaran Tertanggung (*Deffered Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
 - b. Kompensasi Tidak Langsung
 1. Program Perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
 2. Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
 3. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
2. Kompensasi Non Finansial
Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial berupa :
 - a. Pekerjaan yaitu berupa tugas – tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab dan pengakuan rasa pencapaian.
 - b. Lingkungan kerja ialah berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2005)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan main yang ditetapkan. (Lijan Poltak Sinambela, 2006)

Komponen – komponen Disiplin Kerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela Terdapat lima komponen disiplin kerja menurut (Lijan Poltak Sinambela, 2006) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja,serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Sikap Profesional

Menurut Soedijarto mendefinisikan profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. (Soedijarto, 1993) . Sedangkan menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. (Siagian, 2008) Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat di simpulkan bahwa profesionalisme atau professionalism merupakan kata keterangan yang secara garis besar menunjuk kepada sifat profesi (tingkatannya). Di dalam profesionalisme itu terdapat keterampilan, penilaian yang baik, dan perilaku sopan yang diharapkan dari seseorang yang dilatih untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Di sinilah orang-orang yang profesional akan sangat berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau bekerja dalam suatu ruang yang sama.

Dimensi Sikap Profesional

Menurut Siagian Dimensi Profesionalisme adalah sebagai berikut : (Siagian, 2008)

1. Kemampuan
Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas
Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk,layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan prasarana
Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM
Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Teknologi informasi
Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
6. Keandalan
Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Susmiati & Jajuk, 2017). Menurut Bagaskara & Rahardja 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. (Bagaskara & Rahardja, 2018)

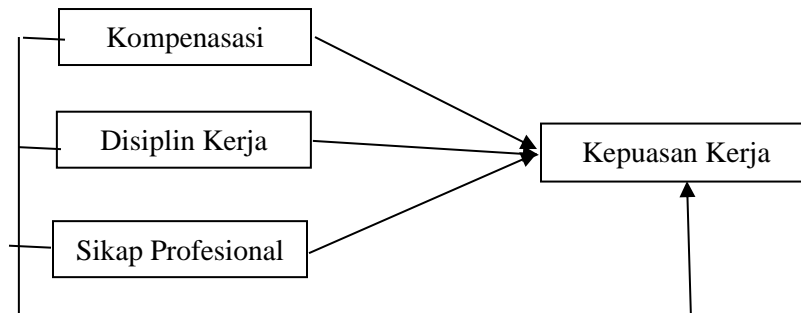
Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdiri dari empat indikator yaitu : (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

1. Turnover
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi
Ukuran organisasi kantor dinas dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu kantor berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar di atas maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Sikap Profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra.
 H2: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra.
 H3: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
 H4: Sikap Profesional secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PT. Angkasa Indah Mitra

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. (Sugiyono, 2011)

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja (Y)	1. Turnover	1
	2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja	2
	3. Umur	3
	4. Tingkat Pekerjaan	4
	5. Ukuran Organisasi Perusahaan	5
Kompensasi (X2)	1. Kompensasi Finansial	6-11
	2. Kompensasi Non Finansial	12-13
Disiplin Kerja (X2)	Frekuensi Kehadiran	14
	Ketaatan pada peraturan kerja	15
	Ketaatan pada standar kerja	16
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	17
	Bekerja Etis	18
Sikap Profesional (X3)	Kemampuan	19
	Kualitas	20
	Sarana dan Prasarana	21
	Jumlah Sumber Daya Manusia	22
	Teknologi Informasi	23
	Keandalan	24

Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Indah Mitra dengan jumlah 71 karyawan selain direktur dan manajer.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011). Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 71 karyawan PT. Angkasa Indah Mitra selain direktur dan manajer.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011). Sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra yang berjumlah 71 orang kecuali direktur dan manajer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,361$

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Kompensasi				
1	X1.1	0,602	0,361	Valid
2	X1.2	0,629	0,361	Valid
3	X1.3	0,623	0,361	Valid
4	X1.4	0,747	0,361	Valid
5	X1.5	0,504	0,361	Valid
6	X1.6	0,823	0,361	Valid
7	X1.7	0,430	0,361	Valid
8	X1.8	0,822	0,361	Valid
Disiplin Kerja				
1	X1.1	0,596	0,361	Valid
2	X1.2	0,586	0,361	Valid
3	X1.3	0,380	0,361	Valid
4	X1.4	0,493	0,361	Valid
5	X1.5	0,482	0,361	Valid
Sikap Profesional				
1	X2.1	0,503	0,361	Valid
2	X2.2	0,627	0,361	Valid
3	X2.3	0,430	0,361	Valid
4	X2.4	0,800	0,361	Valid
5	X2.5	0,560	0,361	Valid
6	X2.6	0,722	0,361	Valid
Kepuasan Kerja				
1	Y.1	0,461	0,361	Valid
2	Y.2	0,566	0,361	Valid
3	Y.3	0,470	0,361	Valid
4	Y.4	0,488	0,361	Valid
5	Y.5	0,433	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,361.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alphahitung	Standaralpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,822	0,361	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,740	0,361	Reliabel
3	Sikap Profesional	0,828	0,361	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,721	0,361	Reliabel

Untuk melihat pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS.

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.508	2.165		1.620	.112
	disiplin_kerja	.328	.106	.373	3.108	.003
	sikap_profesional	.258	.077	.401	3.342	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,508 + 0,328 X_1 + 0,258 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 3,508 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional maka kepuasan kerja karyawan sebesar 3,508
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,328 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kompensasi akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,328 dengan asumsi bahwa X₂ dan X₃ konstan.
3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,328 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada disiplin kerja akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,328 dengan asumsi bahwa X₁ dan X₃ konstan.
4. Koefisien regresi X₃ sebesar 0,258 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada sikap profesional akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,258 dengan asumsi bahwa X₁ dan X₂ konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.386	.359	4.05472

a. Predictors: (Constant), SIKAP_PROFESIONAL, KOMPENSASI, DISIPLIN_KERJA

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,359. Berarti pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan sikap professional terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 35,9% dan sisanya 64,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Kompensasi, Disiplin Kerja dan Sikap Profesional secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra.

H₁: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Kompensasi, Disiplin Kerja dan Sikap Profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Output SPSS

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.624	3	231.208	14.063	.000 ^a
	Residual	1101.531	67	16.441		
	Total	1795.155	70			

a. Predictors: (Constant), SIKAP_PROFESIONAL, KOMPENSASI, DISIPLIN_KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 14,063 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Nilai F tabel dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 71 - 3 - 1 = 67$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 3,13. Jadi F hitung $(14,063) > F$ tabel $(3,13)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Disiplin kerja dan Sikap Profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra

Uji T

Uji T adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b_1 , dan b_2 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Kompensasi, Disiplin kerja dan Sikap Profesional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1) = 71 - 3 - 1 = 67$

Berikut langkah-langkah pengujian kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional adalah sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis
 - $H_0: \beta_1 = 0$, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
 - $H_1: \beta_1 \neq 0$, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
 - $H_0: \beta_2 = 0$, Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
 - $H_1: \beta_2 \neq 0$, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
 - $H_0: \beta_3 = 0$, Sikap Profesional secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
 - $H_1: \beta_3 \neq 0$, Sikap Profesional secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
- Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah $\alpha 5\%$ (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n - k - 1) = 71 - 3 - 1 = 67$ maka nilai tersebut adalah 1,289.
- Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Output SPSS Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.536	2.749		1.286	.203
	KOMPENSASI	.154	.073	.236	2.101	.039
	DISIPLIN_KERJA	.315	.157	.243	2.004	.049
	SIKAP_PROFESIONAL	.229	.109	.279	2.106	.039

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi adalah 2,101, variabel disiplin kerja adalah 2,004 dan variabel sikap professional adalah 2,106

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

- a. Nilai t hitung dari b1 adalah 32,101 > 1,289 maka Ho ditolak dan H₁ diterima artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
- b. Nilai t hitung dari b2 adalah 2,004 > 1,289 maka Ho ditolak dan H₁ diterima artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
- c. Nilai t hitung dari b3 adalah 2,106 > 1,289 maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya sikap professional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulandalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompenasasi, Disiplin Kerja dan Sikap Professional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra
2. Kompenasasi, Disiplin Kerja dan Sikap Professional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Indah Mitra

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Bagaskara, B.I dan E. Rahardja. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Jakarta
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta
- Kurniawan, Agung, 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan
- Lijan Poltak Sinambela, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Dasar, 2008, Pengertian, Dan Masalah, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Henry Simamora, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke tiga, penerbit STIE YKPN, Yogyakarta

- Rivai, Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana
- Siagian, Sondang, 2008, Peran Staf Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soedijarto, 1993, Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu, Jakarta : Balai. Pustaka
- Sondang P. Siagian, 2014, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Susmiati & Jajuk, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta