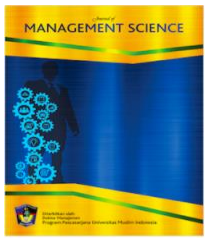
Journal of Management Science (JMS)
Volume 3 No. 1 (2022) Januari - Juni

P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

Nuraisyah[1], Salim Basalamah[2], Baharuddin Latief[3]

[1] Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar. Email: zidanhr9@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: Zidanhr9@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian in bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi,motivasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar sejumlah 70 orang menggunakan metode sensus yaitu seluruhnya dijadikan populasi responden sedangkan untuk analisis dengan menggunakan model analisis regresi Berganda Hasil penelitian in menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Kompensasi, Motivasi dan Disiplin , memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor kompensasi yang memiliki pengaruh atau kontribusi yang dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja Pegawai

1. Pendahuluan

Kantor Kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan kini memiliki tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cakap dan terampil dalam mengelola sumber daya perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan di-manage sebaik mungkin oleh seorang manajer. Dengan harapan, bahwa sumber daya manusia mampu bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Berbicara sumber daya manusia, seorang manajer perlu memahami bagaimana mengatur sumber daya manusia yang dipekerjakannya dengan tepat, seperti memberikan rasa nyaman, aman, adil, gaji yang sesuai, dan lain sebagainya ketika sedang bekerja.

Ada banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi mengalami penurunan, faktor tersebut datang dari internal dan eksternal yang ada pada suatu organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan pegawai, biasanya pimpinan memberikan kompensasi maupun motivasi kepada pegawai, dengan tujuan merangsang kembali kinerja pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Dengan adanya dorongan motivasi maupun kompensasi tentu diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu

penilaian yang sistematik dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan. Untuk melakukan pengukuran kinerja diperlukan indikator kinerja, yang bersifat kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Karenanya indicator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai atau berfungsi.

Kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan menjadi tolak ukur dari kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2001). Menurut Setyaningsih & Ratnawati (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukan pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari pihak Kesyahbandaran Utama Makassar berupa hasil penelitian dari program budaya tahun 2020 yang dilaksanakan oleh pihak Kesyahbandaran Utama Makassar mengenai sikap yang ditunjukan pekerja terhadap pekerjaannya menyebutkan bahwa 41% pekerja merasa tidak terlalu menguasai/memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Selebihnya, 59% menunjukan sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Sekartini (2016) menyebutkan ada 15 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, pengorganisasian, disiplin kerja, prestasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) faktor yang paling menonjol terkait tidak puas dan puasnya pekerja, antara lain yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kesyahbandaran Utama Makassar.

Kesyahbandaran Utama Makassar memiliki 70 pegawai yang tersebar dalam klasifikasi pekerjaan masing-masing pegawai. Dan data yang didapat sebesar 70% pembagian pekerjaan ada yang mana bersentuhan langsung dengan pengawasan dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran. Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan dalam mempertahankan pekerjanya yaitu dengan pemberian kompensasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan dengan maksud untuk menarik pegawai yang berkualitas, mendorong pegawai untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas untuk menciptakan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang memperkerjakannya. Menurut Werther Jr & Davis (1981) dalam Hasibuan (2001), "*compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*" artinya, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Pemberian kompensasi pada pegawai Kesyahbandaran utama Makassar berdasarkan pada golongan pekerja. Berdasarkan hasil penelitian berpendapat bahwa gaji yang diberikan cenderung tidak belum sebanding dengan pengorbanan. Sehingga, para pekerja cenderung belum puas dengan gaji yang diberikan dan meminta atasan untuk lebih perhatian.

Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang penting pula untuk diperhatikan oleh seorang manajer. Motivasi kerja adalah pemberian penggerak kepada pegawai untuk dapat bekerja sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai (Suyono & Wahyu, 2015). Berdasarkan pengamatan yang duilakukan Peneliti di kantor Kesyahbandaran Utama Makassar terlihat masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, hal tersebut dikarenakan kantor Kesyahbandaran Utama Makassar baru menerapkan pelayanan sistem online pada Penerbitan Buku Pelaut, Perpanjangan Buku Pelaut, Legalisir Buku Pelaut, Keterangan Masa Berlayar, Pemeriksaan Awak Kapal (Crew List), Pengesahan Perjanjian Kerja Laut dan Penyijilan, Dokumen Pengawakan (Safe Manning Document), Sertifikat Kecakapan Pelaut untuk KLM/Tradisional. Sehingga motivasi para pegawai menurun.

Dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan, penting untuk menerapkan disiplin kerja. Manajer dituntut untuk memiliki dan mengeluarkan kebijakan dan peraturan yang dijadikan sebagai rambu-rambu bagi pegawai dalam bekerja. Kebijakan dan peraturan tersebut tidak akan memiliki arti kalau tidak didukung dengan disiplin oleh pelaksananya, sehingga perusahaan harus menanamkan

kedisiplinan dalam bekerja bagi pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang (pegawai) untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Yunus Alamsyah, 2013). Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) faktor yang paling menonjol terkait tidak puas dan puasnya pekerja, antara lain yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kesyahbandaran Utama Makassar.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar?	1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar?	2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar?	3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

2. Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang relatif masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi dan menjadi populer sejak awal dekade tahun tujuh puluhan, pada saat itu riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelolan manusia atau tenaga kerja dianggap sebagai sumber daya dari pada hanya sebagai faktor produksi, akan memberi manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan. Istilah sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat para manajer dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang diajukan oleh orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Arti pentingnya upaya sumber daya manusia adalah bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Mereka menentukan tujuan dan menemukan inovasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Rivai (2011) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan proses dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan yang terjadi untuk meningkatkan kemampuan karyawan/pegawai dalam menangani berbagai jenis tugas. Pengembangan akan menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu jika dilakukan secara kontinyu dengan mengacu pada kondisi eksternal organisasi. Para karyawan/pegawai dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Menurut Jackson et al., (2014) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat timbul karena banyak alasan, antara lain adanya kebijakan baru yang berlaku dalam organisasi, karyawan baru, mungkin tidak memiliki keterampilan yang cukup, perubahan teknologi, rancang ulang pekerjaan dan adanya pegawai yang yang transfer atau dipromosikan, juga adanya tuntutan pengembangan sumber daya manusia karena pengetahuan karyawan perlu pemutakhiran, pegawai tidak mencapai tingkat kompetennya yang maksimal, adanya perubahan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pergeseran nilai-nilai kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kemungkinan perpindahan pegawai. Tujuan dan arah pengembangan sumber daya manusia adalah untuk merubah sumber daya manusia yang potensial menjadi tenaga kerja yang proaktif. Dalam kenyataannya selama ini sumber daya manusia belum dimanfaatkan secara optimal. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan bentuk-bentuk pengembangan seperti untuk perbaikan efektivitas kerja dilakukan bentuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan jenjang pendidikan formal, pendidikan dan latihan secara bertahap, dan pengembangan sikap.

Proses pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai dasarnya dimulai dari perencanaan strategi tenaga kerja, strategi ini diarahkan kepada tenaga kerja dengan pengertian yang

lebih khusus pada masa yang akan dating. Tujuannya membantu dan memastikan bahwa organisasi tersebut mempunyai tenaga kerja yang terampil, ahli dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pada prinsipnya upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu aspek kualitas fisik dan aspek kualitas non fisik. Kualitas fisik adalah berkaitan dengan tingkat kesehatan tenaga kerja sedangkan kualitas non fisik berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan.

Menurut Rivai (2009) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang direncanakan dan bersifat terus menerus untuk dapat meningkatkan tingkat kompetensi tenaga kerja dan kinerja organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia dan peranannya sangat penting dalam perubahan dan mengubah organisasi. Pengembangan ini berkaitan dengan upaya meningkatkan kemampuan pegawai dan mengembangkan organisasi. Sebagai fungsi organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia akan membantu individu, kelompok dan keseluruhan organisasi menjadi lebih efektif dalam melaksanakan kegiatannya guna mencapai tujuannya. Tujuan pengembangan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas pada berbagai level organisasi. Pengembangan sumber daya manusia disatu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja manusia tersebut dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. Disisi lain pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan usaha peningkatan taraf hidup masyarakat itu sendiri. Kedua aspek ini harus berjalan secara bersamaan, oleh karena dengan memiliki keterampilan dan kemampuan mengerjakan tugas-tugas yang ada diharapkan juga peningkatan taraf hidup akan terpenuhi melalui sistem pemberian upah dan balas jasa yang memadai.

Undang-undang Nomor : 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) adalah unsur aparatur Negara yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Lebih lanjut dikemukakan Rivai (2011) bahwa keberhasilan suatu instansi publik dalam mengembangkan dinamika kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sangat tergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Peranan strategis PNS selaku penyelenggara pemerintahan dan pembangunan dalam mengemban tugas sebagai pelayan dan pelindung masyarakat, dituntut memiliki kompetensi sesuai dengan bidang profesi yang menjadi beban kerja guna mendapatkan aparatur yang berprestasi, bersih, jujur, dan berwibawa.

Kompensasi

Menurut Werther Jr & Davis (1981) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation* (artinya, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Sedangkan menurut Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial.. Menurut Kadarisman (2012) merumuskan kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Motivasi

Menurut Pinder (2008) "*work motivation is a set of energic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate workrelated and to determine its form, direction, intensity, and duration*". Dengan kata lain, motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan, Menurut Fathoni (2006) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan 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.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Menurut Siagian (2003) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlau dalam perusahaan. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi, tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001).

Kepuasan Kerja

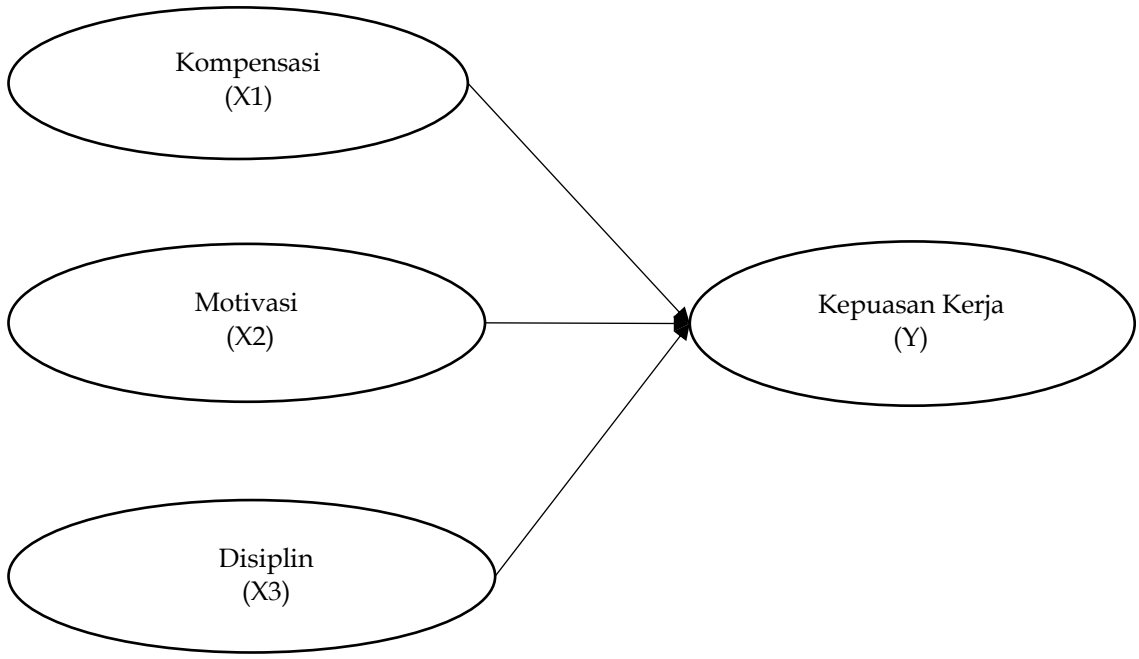
Menurut Davis (1989) mengemukakan bahwa "*Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*", artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan, Menurut Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut George & Jones (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Kerangka Konseptual

Kompensasi diberikan dengan maksud untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang memperkerjakannya. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Pekerja menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, mereka berharap apa yang telah sumbangkan untuk pekerjaannya akan memperoleh balasan yang setimpal (Kadarisman, 2016). Balas jasa yang diterima pekerja haruslah setimpal dengan apa yang telah disumbangkannya, agar pekerja mampu mencapai kepuasan kerjanya. Sehingga, segala bentuk kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pekerja itu sendiri teridiri dari gaji,fasilitas dan tunjangan lain. Kompensasi pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari, bahwa pimpinan memperhatikan pemberian-pemberian insentif kepada pegawainya, dalam pemberian insentif ini berdasarkan target yang dicapai pegawai, adanya tunjangan hari raya yang diberikan kepada pegawai yang ada pada kantor tersebut, serta tersedianya asuransi kesehatan adalah salah satu penggerak motivasi pegawai dalam bekerja, Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang penting pula untuk diperhatikan oleh seorang manajer agar pekerja mampu mencapai kepuasan kerjanya.

Motivasi kerja adalah pemberian penggerak kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai. Motivasi berhubungan

dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi dan merupakan unsur terpenting dalam diri manusia yang perlu diberikan sebagai daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja pada pekerja, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala usahanya untuk menuju kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, pemberian disiplin kerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting dalam perusahaan dalam menciptakan efektifitas dalam bekerja. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan akan mencapai kematangan psikologi, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya dan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyajikan kerangka dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variable dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka penelitian ini mengkaji kinerja pegawai untuk mengetahui apakah masing-masing dimensi vaariabel independen akan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Penyelidikan didasarkan pada hipotesis berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

H3: Disiplinberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan teknik slovin yakni dari 231 populasi menjadi 70 sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskripsi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk

mengetahui nilai mean. Uji kualitas data ini terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terdiri dari uji koefisien determinasi (R2), uji regresi parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan bantuan SPSS.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisiitas dan uji Autokorelasi menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial menggunakan Uji-t untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1) Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.720	3	8.907	408.904	0.000[b]
	Residual	1.438	66	0.022		
	Total	28.158	69			

Sumber: Data Diolah, 2021

Data pada tabel menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 408.904, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (a = 0,05) akan diperoleh angka 2.74. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 408.904 > 2.74 yang berarti, variable bebas berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal in dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

2) Pengujian Hipotesis Secara Parsial

3)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.530	.139		-3.798	.000
Kompensasi	.453	.054	.433	8.317	.000
Motivasi kerja	.347	.095	.281	3.665	.000
Disiplin	.339	.065	.323	5.230	.000

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa persamaan regresi berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.530 + 0{,}0453X1 + 0{,}347X2 + 0{,}339X3 + e.$$

Besarnya kontribusi atau sumbangan pengaruh keempat variable independen relatif besar bepengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R2) = 0.949 atau 94.9% dan masih terdapat 5.1% kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam keempat variabel penelitian ini. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.974[a]	0.949	0.947	0.14759

Sumber: Data Diolah, 2021

b. Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan Kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi 0.000 < 0.05, dan nilai t hitung sebesar 8.317, yang menunjukkan bahwa jika kompensasi pegawai dapat ditingkatkan, maka dapat pula meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Sesuai kenyataan yang diperoleh dari analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi yang diterima oleh para pegawai sepenuhnya dapat mendorong semangat kerja dalam rangka peningkatan disiplin kerja Pegawai. Dasar pertimbangannya adalah bahwa kompensasi yang diwujudkan dalam bentuk tunjangan,insentif dan penghargaan sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga Pegawai, meskipun demikian masih ada pegawai memberikan tanggapan yang mengatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh para pegawai cukup memuaskan bahkan ada yang mengatakan sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan mereka.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diharapkan oleh para Pegawai yang berkenaan dengan aktivitas kerja yang dilakukan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk kecukupan perbaikan gaji, tunjangan kinerja (Martinus, 2016). Serta penghargaan kesemuanya itu dinilai oleh pegawai dapat memenuhi harapan maksimal yang harus diterima oleh Pegawai. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan disiplin kerja melalui pemberian kompensasi perlu ditingkatkan secara teratur dan berkesinambungan tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilaksanakan, karena jika hal itu tidak cepat diusahakan maka perkembangan perubahan lingkungan akan membawa ketertinggalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini didukung oleh teori tentang pemberian konpensasi dalam peningkatan kinerja pegawai sipil yang telah dikemukakan oleh diantaranya De Pora (2011) yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk imbalan atas jasa yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Adapun indikator yang dikemukakan dalam teori tersebut antara lain adalah; upah, pakasi, uang jalan, bonus, dan uang lembur. Di samping itu, juga didukung hasil penelitian yang mengatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, insentif tunjangan kesehatan, tunjangan operasional, tunjangan fungsional atau tunjangan perbaikan kesejahteraan berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Adapun indikator yang dikemukakan dalam teori tersebut antara lain adalah; upah, pakasi, uang jalan, bonus, dan uang lembur. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martinus (2016) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya.". Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Devina baik secara parsial maupun simultan. Perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan kompensasinya kepada para karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal. Dari pembahasan diatas bahwa pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan apa yang telah di kerjakan akan memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga akan memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi.

Adapun solusi yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini yang berkenaan dengan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah seyogyanya pemerintah dapat meningkatkan pemberian kompensasi terutama dalam bentuk finansial dan sebaiknya bervariasi sesuai dengan kinerja dan juga bisa dalam bentuk insentif asuransi dan perbaikan rumah yang dapat

dijadikan jaminan dalam meringankan beban kebutuhan keluarga pegawai secara berkesinambungan dan tepat waktu pembayarannya.

2) Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan Kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi 0.000 < 0.05, dan nilai t hitung sebesar 3.665, yang menunjukkan bahwa jika motivasi pegawai dapat ditingkatkan, maka dapat pula meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Kesyahbandaran Utama Makassar. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kepuasan kerja, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi maka kepuasan pegawai juga cenderung meningkat. Adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya. Pegawai yang terpenuhi seluruh kebutuhannya termasuk kebutuhan fisiologisnya, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, tentu akan membuat pegawai puas sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan maksimal sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, kelima indikator tersebut telah mampu membentuk variabel motivasi dalam mendukung peningkatankepuasan pegawai pada Kesyahbandaran Utama Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2002) bahwa motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Siagian (2003) bahwa motivasi sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Pentingnya motivasi bagi pegawai karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Teori Maslow dalam Donnelly Jr et al., (1985) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan (safety and security); kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman lingkungan atau kejadian, rasa memiliki, sosial dan cinta, kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta, harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain, perwujudan diri, kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori Maslow tersebut lebih mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri) (Kurniawan, 2019). Keseluruhan indikator yang membentuk variabel motivasi, terbukti memberikan pengaruh signifikan. Pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh indikator-indikator tersebut, didasarkan oleh hakikat manusia bekerja tidak hanya mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi yang lebih penting adalah bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Palagia et al., 2012). Oleh karena itu, motivasi menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kepuasan pegawai pada Kesyahbandaran Utama Makassar Makassar Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan motivasi dengan kepuasan menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih & Ratnawati, (2009) bahwa motivasi memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan pegawai. Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang motivasi dan kepuasan berlaku atau terbukti.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan Kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa disiplinsecara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi 0.000 < 0.05, dan nilai t hitung sebesar 5.230, yang menunjukkan bahwa jika disiplin pegawai dapat ditingkatkan, maka dapat pula meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

Hasil penelitian ini menekankan pada bagaimana penerapan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai Pegawai. Fokus utama mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, Menggunakan peralatan kantor dengan baik,mempunyai tanggung jawab yang tinggi serta diharapkan adanya ketaatan atas aturan,dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku tersebut dan di samping itu, juga adanya perlakuan yang sesuai jika Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut. 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 sesesorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sekartini, 2016).

Menurut Benny setyadi (2015) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas,membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan Kepuasan kerja pegawai (Iriani, 2010).

Menurut Gani (2018) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2016) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan kerja pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Berdasarkan uraian di atas, dapat membuktikan bahwa Kepuasan kerja pegawai, telah menerapkan disiplin kerja berdasarkan kehadiran yang disesuaikan dengan peraturan jam kerja, pelaksanaan tugas senantiasa berpedoman pada aturan yang berlaku, kemampuan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, konsistensi dalam melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan dapat menjadi contoh yang baik bagi sesama Pegawai karena memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.

6. Saran

Adapun saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. adalah sebagai berikut:

1. Kantor Kesyahbandaraan Utama Makassar,harus membayarkan kompensasi kepada pegawai, sesuai dengan ketentuan yang ada dan tepat waktu serta sebaiknya selalu melakukan penyesuaian tingkat pemberian imbalan jasa baik finansial maupun non financial.
2. Pada aspek Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan menciptakan dan rnembangkitkan motivasi yang kuat bagi pegawainya. Seperti kebutuhan fisiologis berupa pemenuhan kebutuhan pokok ,imbalan tambahan dan jaminan asuransi kesehatan. Serta promosi jabatan maka akan tercipta kepuasan tersendiri bagi pegawainya.
3. Pada aspek disiplin kerja sudah baik, namun masih terdapat satu butir indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu mengenai ketepatan waktu sesuai aturan yang berlaku.

Daftar Pustaka

Benny setyadi, hamidah nayati utami dan gunawan eko nurtjahjono. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *21*(1), 85766.

Davis, K. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill Inc.

De Pora, A. (2011). Remunerasi, Kompensasi dan Benefit. In *Jakarta: Rana Pustaka*. Rana Pustaka.

Donnelly Jr, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1985). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2*. Erlangga.

Fathoni, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cipta. Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah*. Rineka cipta.

Gani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di FEBI UIN Alauddin Makasar. *Jurnal ASSETS*, *8*(3), 125–141.

George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding & Managing Organizational Behavior (6th editio)*. New Jersey: Pearson Education Ltd.

Harlie, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *11*, 117–124.

Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (3th ed.). Bumi Aksara.

Iriani, I. N. (2010). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *8*(2), 561–569. https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/354/390

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, *8*(1), 1–56.

Kadarisman, M. (2012). Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. *Rajagrafindo Persada*.

Kurniawan, A. H. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, *21*(1), 1. https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278

Manullang, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesebelas*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *5*(1), 1–15.

Palagia, M., Brasit, N., & Amar, M. Y. (2012). Pegawai Pada Kantor Pajak Remuneration, Motivation, and Job Satisfaction On Employee. *Magister Manajemen Universitas Hasanuddin*, 1–10.

Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. Psychology Press.

Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja,disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan

kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *3*(2), 64–75. https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75

Setyaningsih, S., & Ratnawati, R. S. T. (2009). Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Publik*, *1*(1), 17–30.

Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*. Graha Ilmu.

Suyono, P., & Wahyu, G. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–9.

Werther Jr, W. B., & Davis, K. (1981). *Human resources and personnel management*.

Yunus Alamsyah, B. A. A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, *1*(2), 167–190.