

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DEHO CANNING COMPANY

THE EFFECT OF COMPENSATION ON WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT DEHO CANNING COMPANY

Alfiona S. Corneles<sup>1</sup>, Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>, Debry C. A. Lintong<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: <sup>1</sup>[alfionacorneles062@student.unsrat.ac.id](mailto:alfionacorneles062@student.unsrat.ac.id), <sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id),  
<sup>3</sup>[debry\\_lintong@unsrat.ac.id](mailto:debry_lintong@unsrat.ac.id)

**Abstrak.** Kinerja karyawan yang optimal tidak terlepas dari adanya sistem kompensasi yang adil serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Deho Canning Company. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Deho Canning Company yang berjumlah 100 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja. Namun, pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin dan motivasi kerja relatif lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dengan disiplin dan motivasi kerja. Dengan demikian, peningkatan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja akan meningkatkan kepuasan, kedisiplinan, serta motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Variabel Intervening.

**Abstract.** Employee performance is strongly influenced by a fair compensation system and a high level of job satisfaction. This study aims to analyze the effect of compensation on work discipline and work motivation through job satisfaction as an intervening variable at PT Deho Canning Company. The research is associative in nature using a quantitative approach. The population consists of all employees of PT Deho Canning Company totaling 100 people, with a sample of 80 respondents selected using a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of SmartPLS 3.0 software.

### Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1722

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*The results show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction significantly affects work discipline and work motivation. However, the direct effect of compensation on discipline and motivation is relatively weaker compared to the indirect effect through job satisfaction. This indicates that job satisfaction mediates the relationship between compensation, work discipline, and work motivation. Therefore, a fair, transparent, and performance-based compensation system can increase employee satisfaction, discipline, and motivation, ultimately improving company productivity.*

**Keywords:** *Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Intervening Variable*

PENDAHALUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Selain kompetensi teknis, perusahaan dituntut memastikan tingkat disiplin dan motivasi kerja karyawan tetap tinggi guna mendukung produktivitas. Salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja tersebut adalah sistem kompensasi. Kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong kedisiplinan, serta memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan ketidaksesuaian kompensasi berpotensi menurunkan kehadiran, produktivitas, dan komitmen kerja.

Dalam industri pengolahan ikan, yang menuntut kedisiplinan tinggi dan konsistensi produksi, sistem kompensasi yang efektif menjadi sangat krusial. Data internal PT Deho Canning Company menunjukkan adanya penurunan tingkat kehadiran dan produktivitas karyawan yang disertai peningkatan keluhan terhadap kompensasi selama periode 2022-2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan manajerial yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Berikut data tentang disiplin kerjakaryawan Pt Deho unutk tahun 2019 - 2023 :

| Tahun | Jumlah Karyawan | Keterlambatan (kasus) | Ketidakhadiran tanpa keterangan | Pelanggaran SOP (kasus) | Nilai Indeks Disiplin (0-100) |
|-------|-----------------|-----------------------|---------------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 2019  | 210             | 58                    | 34                              | 21                      | 76                            |
| 2020  | 205             | 62                    | 41                              | 24                      | 73                            |
| 2021  | 198             | 71                    | 53                              | 28                      | 69                            |
| 2022  | 195             | 65                    | 47                              | 22                      | 72                            |
| 2023  | 190             | 49                    | 30                              | 17                      | 80                            |

Tabel 1. Data Disiplin Kerja Karyawan PT Deho (2019-2023)

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar studi masih berfokus pada sektor jasa atau manufaktur umum, serta belum secara konsisten menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam satu model terintegrasi, khususnya pada industri pengolahan perikanan. Selain itu, keterkaitan variabel-variabel tersebut dengan indikator operasional spesifik industri perikanan masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Deho Canning Company. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri pengolahan ikan, serta menjadi dasar perbaikan kebijakan kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan.

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Deho Canning Company.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Deho Canning Company.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Deho Canning Company.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Deho Canning Company.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Deho Canning Company.
6. Menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator antara kompensasi dan disiplin kerja karyawan.
7. Menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Dessler (2020:352), kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji dasar, tetapi terdiri dari dua bagian utama, yaitu: (1) kompensasi langsung, yang mencakup pembayaran uang seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi, serta (2) kompensasi tidak langsung, yang meliputi berbagai tunjangan dan fasilitas seperti asuransi kesehatan, program pensiun, cuti berbayar, dan layanan kesejahteraan lainnya yang disediakan oleh perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki peranan penting dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar tetap setia serta berkinerja tinggi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2020:193) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang

untuk menaati serta mematuhi norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Handoko menjelaskan bahwa disiplin mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan sikap positif terhadap aturan-aturan organisasi serta nilai-nilai yang dianut bersama, yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah elemen kunci dalam menciptakan suasana kerja yang efisien dan harmonis. Menurut Hasibuan (2020:141), motivasi bukan hanya sekadar pendorong untuk melakukan pekerjaan, tetapi juga menjadi faktor yang memengaruhi perilaku dan prestasi seseorang di dalam organisasi. Motivasi untuk bekerja bisa berasal dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) atau dipengaruhi oleh faktor luar (motivasi ekstrinsik), di mana keduanya memiliki peran yang signifikan dalam mencapai sasaran organisasi.

## Kepuasan Kerja

Menurut Wulandari dan Hadi (2021:45), kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk terhadap lingkungan kerja, sistem organisasi, gaji, penghargaan, serta hubungan antar sesama karyawan dan atasan.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening, yaitu variabel yang menjembatani hubungan antara variabel independen (seperti kompensasi dan motivasi) dengan variabel dependen (seperti disiplin kerja atau kinerja karyawan). Dalam hal ini, ketika kompensasi dan motivasi diberikan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan perilaku kerja yang produktif.

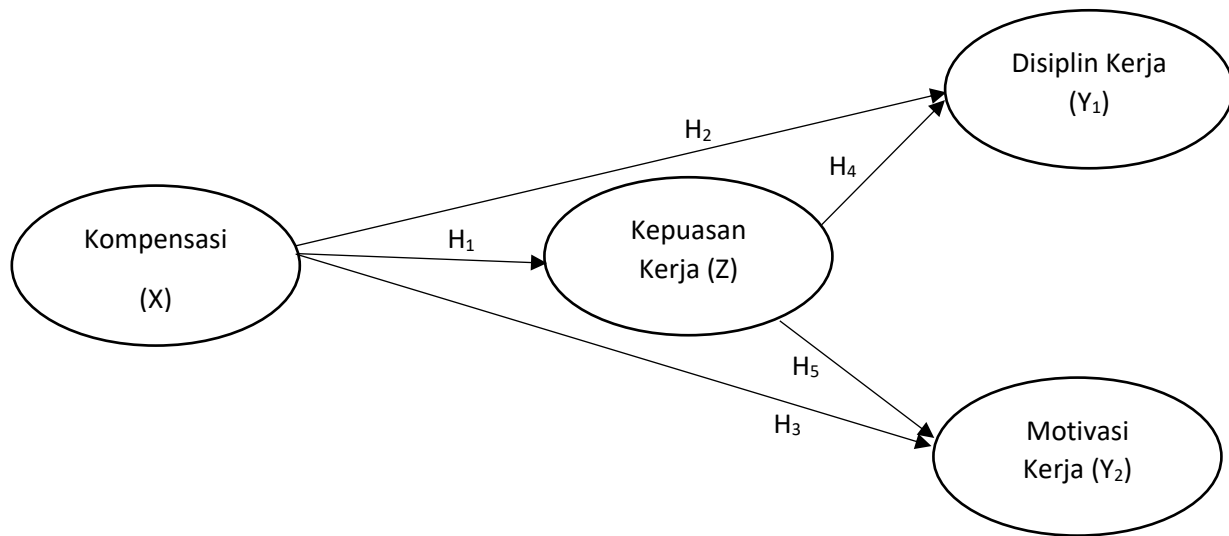
## Penelitian Terdahulu

Putri et al., (2025), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel yang diambil adalah karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk yang berjumlah 47 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk (Putri et al., 2025)

Suryantika & Wibawa (2020), Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Sampel terdiri dari 162 responden milenial berusia 26 hingga 41 tahun yang telah bekerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) Structural Equating Modeling (SEM) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner google forms.

## Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini Adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Konsep Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Peneliti, diolah (2025)*

Keterangan :

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

Z = Variabel Intervening

## Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

H<sub>2</sub>: Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y<sub>1</sub>).

H<sub>3</sub>: Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y<sub>2</sub>).

H<sub>4</sub>: Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y<sub>1</sub>).

H<sub>5</sub>: Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y<sub>2</sub>).

H<sub>6</sub>: Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (Y<sub>2</sub>)

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah. metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan. atau pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan cara menguji teori

melalui pengukuran variabel menggunakan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari CSR Disclosure, ukuran perusahaan, dan Good Corporate Governance, sedangkan variabel dependen adalah return saham. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan melalui Bursa Efek Indonesia (BEI) pada perusahaan yang ada di INDEKS SRI KEHATI selama periode penelitian.

## Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Deho Canning Company. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan masalah penelitian (Sugiyono, 2022). Populasi ini dipilih karena seluruh karyawan memiliki potensi untuk mengalami dampak dari kebijakan kompensasi terhadap kepuasan, disiplin, dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang dipilih adalah probability sampling, khususnya simple random sampling atau stratified random sampling jika populasi terdiri dari beberapa departemen atau divisi yang berbeda. Teknik ini dipilih untuk meminimalkan bias dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel.

Di mana:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Tingkat Kesalahan (Margin of Error), biasanya 5% (0.05)

Sebagai, apabila jumlah populasi karyawan PT Deho Canning Company adalah 100 orang, maka dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh perhitungan:

$$n = 100 / (1 + 100 \cdot [(0,05)]^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100(0,0025))$$

$$n = 100 / (1 + 0,25)$$

$$n = 100 / 1,25$$

$$n = 80$$

## Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan dua jenis sumber data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Kedua sumber data ini digabungkan untuk memberikan gambaran yang komprehensif, mendalam, dan valid mengenai variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran angket (kuesioner) kepada para karyawan PT Deho Canning Company sebagai responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, disiplin

kerja, dan motivasi kerja, dengan menggunakan skala Likert lima poin (1-5). Sumber data sekunder meliputi jurnal ilmiah, buku referensi, laporan penelitian terdahulu, serta dokumen resmi terkait manajemen sumber daya manusia dan aspek kompensasi serta motivasi kerja. Data sekunder ini berfungsi sebagai landasan teori yang memperkuat kerangka konseptual dan membantu interpretasi hasil penelitian. Dengan memadukan data primer dan sekunder, penelitian ini dapat menghasilkan analisis yang lebih komprehensif dan valid.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi. Dalam teknik ini, pengumpulan data dilakukan secara langsung pada objek penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Kuesioner dirancang berdasarkan indikator kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sesuai dengan definisi operasional yang telah disusun. Metode ini dipilih karena mampu mengumpulkan data kuantitatif dengan cepat dan efisien dari responden yang jumlahnya cukup banyak (Sekaran & Bougie, 2020).

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1
2. Tidak Setuju (TS) = skor 2
3. Netral (N) = skor 3
4. Setuju (S) = skor 4
5. Sangat Setuju (SS) = skor 5

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, peneliti juga melakukan wawancara terstruktur dengan beberapa informan kunci, seperti manajer HRD dan beberapa karyawan terpilih. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan dan konfirmasi terkait kebijakan kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja yang diterapkan di PT Deho Canning Company.

## Definisi Operasional Variabel

| Variabel               | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                                     | Indikator                                                                                                                                                                | Skala Pengukuran |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Kompensasi (X1)</b> | Segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa finansial (gaji, tunjangan, insentif) maupun non-finansial (fasilitas, lingkungan kerja, pengakuan), sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. | 1. Gaji pokok yang diterima.<br>2. Tunjangan & insentif.<br>3. Keadilan sistem kompensasi.<br>4. Fasilitas kerja & benefit tambahan.<br>5. Kepuasan terhadap kompensasi. | Skala Likert 1-5 |

|                                                  |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                  |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Disipin Kerja (Y1)</b>                        | Suatu sikap patuh dan taat karyawan terhadap aturan perusahaan, tata tertib, serta kesadaran untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh kepatuhan. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.</li> <li>2. Ketepatan waktu hadir &amp; mulai kerja.</li> <li>3. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.</li> <li>4. Penggunaan fasilitas kerja sesuai aturan.</li> <li>5. Ketaatan pada prosedur kerja.</li> </ol> | Skala Likert 1-5 |
| <b>Motivasi Kerja (Y2)</b>                       | Dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersemangat, giat, dan konsisten dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi.                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi (dorongan berprestasi).</li> <li>2. Pengakuan atas hasil kerja.</li> <li>3. Tantangan tugas / job challenge.</li> <li>4. Peluang pengembangan karier &amp; pelatihan.</li> <li>5. Lingkungan kerja yang memotivasi.</li> </ol>         | Skala Likert 1-5 |
| <b>Kepuasan Kerja (Z) - Variabel Intervening</b> | Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang mencerminkan perasaan puas terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, kompensasi, serta peluang pengembangan karier.                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.</li> <li>2. Kepuasan terhadap atasan.</li> <li>3. Kepuasan terhadap rekan kerja.</li> <li>4. Kepuasan terhadap kompensasi.</li> <li>5. Kepuasan terhadap pengembangan karier.</li> </ol>                              | Skala Likert 1-5 |

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

*Sumber : Diolah Penulis (2025)*

## Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument pada studi ini dilakukan berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan program SmartPLS. Kuesioner digunakan sebagai alat dalam penelitian ini. Skala likert digunakan untuk mengukur responden dalam penelitian ini.

## Teknik Analisis Data

### Analisis SEM-PLS

Menurut Ghazali dan Latan (2021), Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) merupakan pendekatan statistik berbasis varians (variance-based SEM) yang dikembangkan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel laten yang kompleks dan saling berhubungan. Metode ini menjadi pilihan utama dalam penelitian eksploratori, terutama ketika teori yang mendasari masih dalam tahap pengembangan atau ketika peneliti bertujuan untuk membangun dan mengembangkan model teoretis baru.

### Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah sesuai (valid dan reliabel) untuk pengukuran. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu :

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner. Uji validitas ini perlu dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang disusun benar benar mengukur apa yang perlu diukur. Menurut Ghazali (2021:67) terdapat dua kriteria untuk menilai uji validitas dalam outer model yaitu convergent validity dan discriminant validity.

- 1) Validitas Konvergen (Convergent Validity), berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghazali, 2021). Karena penelitian ini menggunakan indikator reflektif, maka validitas konvergen dalam software SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk.
- 2) Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) bertujuan untuk membandingkan hubungan diantara indikator dengan variabel laten dan hubungan dengan variabel laten lainnya supaya tidak terjadi dua konstruk menguji hal yang sama. Discriminant validity dievaluasi melalui nilai cross loading dan fornell-larcker.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghazali, 2021). Mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 4.0 dapat dilakukan dengan melihat composite reliability dan cronbach's alpha. Dalam penelitian ini, jika nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability  $> 0,7$  maka dinyatakan reliabel.

### Model Struktural (Inner Model)

Analisis inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, inner model merupakan model struktural yang di gunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten (Ghazali, 2021:67).

#### 1) R-Squares ( $R^2$ )

Menilai model struktural dalam PLS diawali dengan melihat nilai R-squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Rule of

thumb untuk nilai R-squares adalah: nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2021).

2) Effect size ( $F^2$ )

Nilai  $f^2$  0.02, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar.

3) Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Disamping melihat besarnya nilai R-square, evaluasi hasil model struktural dapat juga dilakukan dengan menggunakan  $Q^2$  predictive relevance, nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali, 2021)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

#### Sejarah Perusahaan

PT Deho Canning Company didirikan pada tahun 1980 sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengalengan ikan dan produk makanan laut lainnya. Awalnya, perusahaan ini beroperasi sebagai usaha kecil yang berfokus pada pengolahan ikan segar menjadi produk kalengan untuk memenuhi kebutuhan pasar lokal di wilayah sekitar. Pada masa awal berdirinya, PT Deho menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan teknologi pengalengan dan akses pasar yang terbatas, namun dengan komitmen kuat terhadap kualitas produk, perusahaan berhasil membangun reputasi yang baik di kalangan konsumen lokal. Seiring berjalannya waktu, PT Deho melakukan ekspansi kapasitas produksi dengan menambah fasilitas pabrik dan memperbarui peralatan produksi agar sesuai dengan standar industri yang semakin ketat. Pada dekade berikutnya, perusahaan mulai mengembangkan jaringan distribusi ke berbagai daerah di Indonesia, sekaligus menjalin kerja sama dengan mitra bisnis untuk memperluas jangkauan pasar.

#### Visi dan Misi

- 1) Visi: Menjadi perusahaan pengolahan hasil laut terkemuka di Indonesia yang berdaya saing internasional dengan tetap berkomitmen pada kualitas, keberlanjutan, dan kesejahteraan karyawan.
- 2) Misi :
  - Menghasilkan produk olahan perikanan yang bermutu tinggi sesuai standar internasional.
  - Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.
  - Menerapkan praktik bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.
  - Memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan, termasuk karyawan, konsumen, dan masyarakat sekitar.



Gambar 3. Struktur Organisasi

*Sumber: PT. Deho Canning Company*

### Deskripsi Responden

Penelitian ini di laksanakan pada PT. Deho Canning Campony dengan sampel yakni karyawan yang berjumlah 70 orang. Deskripsi responden terdiri atas Tiga identitas umum dari responden, yakni kelamin, umur, dan masa kerja. Berikut merupakan gambaran umum mengenai identitas responden.

### Deskripsi Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin |           |           |         |               |                    |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | Laki-laki | 48        | 60.0    | 60.0          | 60.0               |
|               | Perempuan | 32        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|               | Total     | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

Tabel 3. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa karyawan yang menjadi responden di PT. Deho Canning Company lebih banyak didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 48 orang atau 60% dan perempuan sebanyak 32 orang atau 40%.

#### Deskripsi Umur Responden

| Umur  |               |           |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18 - 23 Tahun | 10        | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | 24 - 28 Tahun | 20        | 25.0    | 25.0          | 37.5               |
|       | 29 - 35 Tahun | 24        | 30.0    | 30.0          | 67.5               |
|       | 36 - 45 Tahun | 16        | 20.0    | 20.0          | 87.5               |
|       | 46 - 50 Tahun | 10        | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
|       | Total         | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Tabel 4. Frekuensi Responden Berdasarkan Umur**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden di PT. Deho Canning Company lebih banyak di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun yang berjumlah 34 orang atau sebesar 42,5% responden 31-40 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 37,5%, dan responden berusia > 40 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 16%.

#### Deskripsi Masa kerja Responden

| Masa Kerja |             |           |         |               |                    |
|------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|            |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid      | < 1 Tahun   | 10        | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|            | 1 - 3 Tahun | 25        | 31.3    | 31.3          | 43.8               |
|            | 4 - 6 Tahun | 30        | 37.5    | 81.3          | 81.3               |
|            | > 6 Tahun   | 15        | 18.7    | 18.7          | 100.0              |
|            | Total       | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Tabel 5. Frekuensi Responden Berdasarkan masa kerja**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden di PT. Deho Canning Company lebih banyak didominasi oleh tkaeyawan yang bekerja selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 50%. Karyawan yang bekerja <5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 27,5%, dan Karyawan yang bekerja >10 sebanyak 18 orang atau sebsar 22,5%.

## Deskripsi Hasil

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

#### Convergent Validity

|                        | Outer loadings |
|------------------------|----------------|
| DK.1 <- Disiplin Kerja | 0.936          |
| DK.2 <- Disiplin Kerja | 0.920          |
| DK.3 <- Disiplin Kerja | 0.946          |
| DK.4 <- Disiplin Kerja | 0.937          |
| DK.5 <- Disiplin Kerja | 0.899          |
| K.1 <- Kompensasi      | 0.939          |
| K.2 <- Kompensasi      | 0.950          |
| K.3 <- Kompensasi      | 0.945          |
| K.4 <- Kompensasi      | 0.932          |
| K.5 <- Kompensasi      | 0.934          |
| KK.1 <- Kepuasan Kerja | 0.919          |
| KK.2 <- Kepuasan Kerja | 0.908          |
| KK.3 <- Kepuasan Kerja | 0.895          |
| KK.4 <- Kepuasan Kerja | 0.935          |
| KK.5 <- Kepuasan Kerja | 0.915          |
| MK.1 <- Motivasi Kerja | 0.914          |
| MK.2 <- Motivasi Kerja | 0.926          |
| MK.3 <- Motivasi Kerja | 0.944          |
| MK.4 <- Motivasi Kerja | 0.904          |
| MK.5 <- Motivasi Kerja | 0.905          |

**Tabel 6. Nilai Outer Loading**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator memiliki nilai outer loading > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Discriminant Validity

| Variabel       | Average Variant Extracted (AVE) | Kriteria | Keterangan |
|----------------|---------------------------------|----------|------------|
| Disiplin Kerja | 0.861                           | > 0,5    | Valid      |
| Kepuasan Kerja | 0.836                           | > 0,5    | Valid      |
| Kompensasi     | 0.884                           | > 0,5    | Valid      |
| Motivasi Kerja | 0.844                           | > 0,5    | Valid      |

**Tabel 7. Nilai Cross Loading**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai Average Variant Extracted (AVE) untuk variabel burnout, komitmen organisasi, beban kerja dan turnover intention > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki Discriminant Validity.

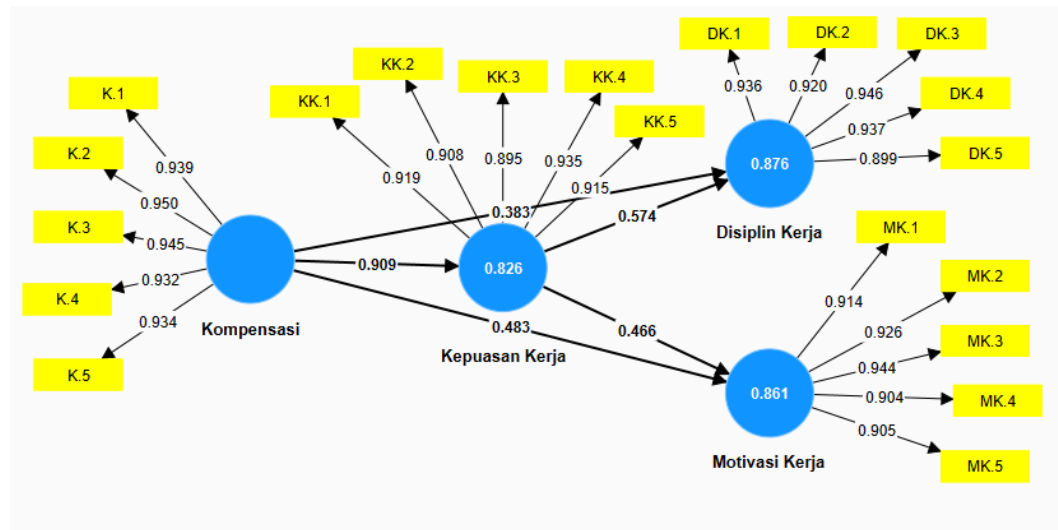
## Composite Reliability dan AVE

| Variabel       | Composite Reliability | Kriteria | Keterangan |
|----------------|-----------------------|----------|------------|
| Disiplin Kerja | 0.969                 | > 0,7    | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja | 0.962                 | > 0,7    | Reliabel   |
| Kompensasi     | 0.974                 | > 0,7    | Reliabel   |
| Motivasi Kerja | 0.964                 | > 0,7    | Reliabel   |

**Tabel 7. Nilai Composite Reliability dan AVE**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai Composite Reliability untuk semua variabel penelitian diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.



**Gambar 4. Model Penelitian Outer Model**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Pada Gambar 4.2 yang menampilkan Model Penelitian Outer Model, setiap kotak berwarna kuning merupakan indikator atau item pernyataan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel laten dalam penelitian. Indikator tersebut bersifat manifes, artinya indikator merupakan representasi operasional dari konsep teoritis masing-masing variabel. Setiap indikator memiliki nilai outer loading yang menunjukkan seberapa kuat indikator tersebut menjelaskan variabel latennya.

Secara rinci, indikator berwarna kuning dalam gambar dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Indikator Variabel Kompensasi (K1-K5)

Variabel Kompensasi diukur menggunakan lima indikator, yaitu K1, K2, K3, K4, dan K5. Seluruh indikator ditampilkan dalam kotak berwarna kuning dan masing-masing memiliki nilai outer loading di atas 0,90. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa indikator-indikator kompensasi mempunyai kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variabel Kompensasi.

Indikator ini mencerminkan aspek-aspek penting seperti kejelasan sistem kompensasi, ketepatan pembayaran, kelayakan kompensasi finansial dan non finansial, serta dukungan fasilitas perusahaan. Nilai loading yang tinggi menegaskan bahwa seluruh indikator layak digunakan dan memenuhi kriteria convergent validity

2) Indikator Variabel Kepuasan Kerja (KK1-KK5)

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui indikator KK1 hingga KK5 yang ditampilkan dalam kotak kuning pada bagian tengah model. Nilai outer loading indikator berkisar antara 0,90 hingga 0,95, yang berarti indikator tersebut mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja secara sangat baik.

Indikator ini mewakili aspek seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kompensasi, serta kondisi lingkungan kerja. Seluruh indikator berada di atas nilai batas minimal 0,70 sehingga dinyatakan valid dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan variabel Kepuasan Kerja.

3) Indikator Variabel Disiplin Kerja (DK1-DK5)

Pada bagian kanan gambar, indikator berwarna kuning DK1 sampai DK5 berfungsi mengukur variabel Disiplin Kerja. Masing-masing indikator memiliki outer loading di atas 0,93, menunjukkan bahwa indikator tersebut sangat kuat dalam merepresentasikan disiplin kerja karyawan.

Indikator ini mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketertiban dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap instruksi kerja. Nilai loading yang tinggi menegaskan bahwa indikator telah memenuhi standar validitas konvergen dan layak dipertahankan dalam model.

4) Indikator Variabel Motivasi Kerja (MK1-MK5)

Variabel Motivasi Kerja diukur menggunakan indikator MK1 hingga MK5 yang juga ditampilkan dalam bentuk kotak kuning. Nilai outer loading berkisar antara 0,90 hingga 0,94, menandakan bahwa seluruh indikator memberikan kontribusi yang sangat baik dalam menjelaskan motivasi kerja.

Indikator ini mencerminkan dimensi dorongan mencapai target, kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, keinginan berkembang, serta dorongan untuk meningkatkan kinerja. Tingginya nilai loading menunjukkan bahwa indikator mampu mencerminkan motivasi kerja karyawan secara konsisten dan valid.

## Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

### Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

|                | R-square | R-square adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Disiplin Kerja | 0.876    | 0.873             |
| Motivasi Kerja | 0.861    | 0.857             |

**Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan kriteria model, nilai R- square ( $R^2$ ) pada tabel diatas mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (inner model) pada penelitian ini termasuk dalam kategori “moderat”. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y1 sebesar 0,876 atau 87,6% dengan sisanya sebesar 12,4% dan variabel Y2 sebesar 0,861 atau 86,1% dengan sisanya sebesar 13,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## Pengujian Quality Indexes

Setelah dilakukannya pengujian hipotesis langkah terakhir yang harus dilakukan adalah pengujian quality indexes. Dimana pengujian ini dilakukan guna melihat apakah model jalur yang dibuat termasuk ke dalam model jalur yang baik. Dalam pengukuran model jalur yang baik harus memenuhi syarat nilai yang sudah ditentukan yaitu  $NIF > 0,90$  atau nilai  $SRMR < 0,10$ . Dalam penelitian ini nilai yang digunakan adalah  $SRMR < 0,10$

|      | Saturated model | Estimated model |
|------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.030           | 0.030           |

**Tabel 9. Nilai Pengujian Quality Indexes**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan tabel 9. diketahui hasil dari nilai SRMR adalah 0,091. Dimana nilai SRMR tersebut artinya bahwa model jalur yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang baik.

## Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistik serta P- Values. Hipotesis penelitian ini dinyatakan signifikan jika nilai P-Values  $< 0,05$  dan nilai t-statistik  $> 1,96$ . Berikut ini hasil dari uji hipotesis yang diperoleh melalui inner model.

|                                  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|----------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja | 0.574               | 0.577           | 0.092                      | 6.211                    | 0.000    |
| Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja | 0.466               | 0.464           | 0.097                      | 4.827                    | 0.000    |
| Kompensasi -> Disiplin Kerja     | 0.383               | 0.380           | 0.092                      | 4.141                    | 0.000    |
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja     | 0.909               | 0.908           | 0.019                      | 48.712                   | 0.000    |
| Kompensasi -> Motivasi Kerja     | 0.483               | 0.486           | 0.094                      | 5.130                    | 0.000    |

**Tabel 9. Hasil Path Coefficientsc**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja (Z) terhadap Disiplin Kerja (Y1) dengan nilai original sampel sebesar 0,574 dan besarnya nilai t-statistic di atas 1,96 yaitu 6,211 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai < 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- 2) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y2) dengan nilai original sampel sebesar 0.466 dan besarnya nilai t-statistic di atas 1,96 yaitu 4,827 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai < 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- 3) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y1) dengan nilai original sampel 0.383 dan besarnya nilai t-statistic di atas 1,96 yaitu 4,141 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai > 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
- 4) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sampel 0,909 dan besarnya nilai t statistic di atas 1,96 yaitu 48,712 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai > 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 5) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja dengan nilai original sampel 0,483 dan besarnya nilai t statistic di atas 1,96 yaitu 5.130 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai > 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

|                                                   | Original<br>sample<br>(O) | Sample<br>mean<br>(M) | Standard<br>deviation<br>(STDEV) | T statistics<br>( O/STDEV ) | P<br>values |
|---------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja -><br>Disiplin Kerja | 0.522                     | 0.525                 | 0.085                            | 6.127                       | 0.000       |
| Kompensasi -> Kepuasan Kerja -><br>Motivasi Kerja | 0.424                     | 0.421                 | 0.087                            | 4.887                       | 0.000       |

**Tabel 10. Pengujian Tidak Langsung Indirect Effect**

*Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Smart PLS*

Berdasarkan Tabel diatas dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai original sampel 0,522 dan besarnya nilai t-statistic di atas 1,96 yaitu 6.127 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai < 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis

diterima karena dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- 2) Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai original sampel 0,424 dan besarnya nilai t-statistic di atas 1,96 yaitu 4,887 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai  $< 0,05$  yaitu 0,000 sehingga hipotesis diterima karena dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **Pembahasan Hasil**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Saham**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Deho Canning Company. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, keteguhan dalam menaati aturan perusahaan, serta komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan berupaya untuk mempertahankan kualitas serta efektivitas kerjanya.

Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang tegas, konsisten, dan berkelanjutan menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi. Pihak manajemen perlu membangun sistem pengawasan yang adil, memberikan contoh kedisiplinan melalui perilaku pimpinan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja disiplin. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kepuasan kerja karyawan. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan strategis perusahaan secara menyeluruh.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Deho Canning Company. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong dari dalam diri seseorang yang membuatnya berusaha mencapai tujuan yang diinginkan, baik dalam bentuk dorongan intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian diri, maupun dorongan ekstrinsik seperti penghargaan dan kompensasi dari perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menampilkan semangat yang besar, tanggung jawab tinggi, serta berorientasi pada pencapaian hasil terbaik bagi organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang proporsional, penyediaan kesempatan pengembangan karier, penciptaan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan, serta membangun lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan adanya sistem motivasi yang kuat dan berkelanjutan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong loyalitas

dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada akhirnya, motivasi kerja yang tinggi akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan dan pencapaian tujuan strategis perusahaan.

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Deho Canning Company. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Bentuk kompensasi mencakup aspek finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, serta aspek nonfinansial seperti penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan pengakuan atas prestasi kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif agar dapat memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan. Sistem pemberian gaji yang berbasis kinerja, penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta pemberian tunjangan kesejahteraan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja. Melalui penerapan sistem kompensasi yang tepat dan berkelanjutan, PT. Deho Canning Company dapat membangun lingkungan kerja yang produktif, menciptakan rasa aman serta kepuasan bagi karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi pada PT. Deho Canning Company. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kompensasi yang diperoleh. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu mematuhi peraturan perusahaan, menaati kebijakan organisasi, dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara konsisten serta profesional. Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi biasanya memiliki tingkat kehadiran yang baik, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja yang baik berperan penting dalam menentukan tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan sistem penilaian yang transparan dan adil, di mana kedisiplinan menjadi salah satu indikator utama dalam pemberian penghargaan. Melalui penerapan sistem kompensasi berbasis kedisiplinan, PT. Deho Canning Company dapat meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan loyalitas, serta mendorong terciptanya kinerja yang optimal dan berkelanjutan di lingkungan perusahaan.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompensasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi pada PT. Deho Canning Company. emuan ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kompensasi yang diterima. Dengan kata lain, karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat, menunjukkan kinerja yang unggul, serta berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik melalui kompensasi yang sesuai.

Dalam konteks PT. Deho Canning Company, hasil ini menggambarkan pentingnya peran motivasi kerja dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Pihak manajemen perlu mengembangkan strategi untuk menumbuhkan motivasi karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas prestasi, serta membuka peluang pengembangan karier. Upaya tersebut tidak hanya dapat meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat loyalitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Peningkatan motivasi kerja akan berimplikasi pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap sistem kompensasi serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

## **Kepuasan Kerja Memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kompensasi pada PT. Deho Canning Company. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kompensasi yang diterima.

Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Perilaku tersebut menciptakan suasana kerja yang teratur, efisien, dan nyaman, yang secara psikologis meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan dan sistem kerja yang ada, mereka akan lebih bersemangat, produktif, serta berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dalam situasi tersebut, manajemen biasanya memberikan kompensasi yang lebih baik sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan loyalitas yang ditunjukkan.

Dalam konteks PT. Deho Canning Company, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kompensasi, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja yang memperkuat pengaruh tersebut. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara penerapan aturan dan pemberian penghargaan yang adil agar karyawan tetap merasa dihargai serta termotivasi untuk mempertahankan kedisiplinan mereka. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan berkembang, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan rasa puas yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja serta kompensasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berfungsi sebagai penghubung penting antara Disiplin Kerja dan Kompensasi. Peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, dan ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik sehingga berhak menerima kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk mengelola kedisiplinan dan kepuasan kerja secara seimbang agar dapat menciptakan sistem kompensasi yang efektif dan berkeadilan, serta mendorong terciptanya kinerja yang berkelanjutan di lingkungan kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT Deho Canning Company, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Bentuk kompensasi yang adil, layak, dan sesuai harapan mampu meningkatkan kenyamanan serta rasa dihargai dalam bekerja.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap perusahaan, termasuk dalam mematuhi peraturan dan melaksanakan tugas secara konsisten. Kepuasan kerja menjadi pendorong lahirnya perilaku disiplin dalam lingkungan kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Tingkat kepuasan yang lebih tinggi memberikan pengaruh pada peningkatan semangat, dorongan intrinsik, serta kemauan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kondisi ini memperkuat motivasi kerja secara keseluruhan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi yang memadai mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih patuh, tertib, serta berorientasi pada kualitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sistem pemberian kompensasi yang sesuai meningkatkan semangat dan partisipasi aktif karyawan dalam bekerja. Kompensasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.
6. Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja maupun Motivasi Kerja. Artinya, kompensasi tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga memberikan dampak melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka menjadi lebih disiplin dan termotivasi, sehingga mediasi berjalan secara efektif.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan bagi pihak terkait maupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya:

1. Bagi Manajemen PT Deho Canning Company :

- Perusahaan perlu terus memperbaiki sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan.
- Peningkatan fasilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan juga perlu diperhatikan untuk mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- Manajemen diharapkan mampu memberikan apresiasi non-finansial, seperti penghargaan atau pengakuan, yang dapat memperkuat motivasi kerja.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

- Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja di sektor industri lainnya.
- Penelitian berikutnya disarankan menggunakan variabel tambahan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, agar model penelitian lebih komprehensif.
- Penggunaan metode campuran (mixed methods) dapat dipertimbangkan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

3. Bagi Praktisi dan Pembuat Kebijakan

- Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan kompensasi dan program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam industri pengolahan ikan.
- Strategi peningkatan disiplin dan motivasi kerja perlu dikaitkan dengan upaya menjaga kepuasan kerja, sehingga keberlangsungan perusahaan dapat terjaga dengan baik.
- Dengan adanya saran-saran ini, diharapkan hasil penelitian tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga manfaat praktis dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Arzu Khairani dkk. (2020) Kompensasi, Disiplin, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi Intervening

<https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i1.462>

Akbar, M.A. (2024). Analysis of the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance Through Work Motivation Analysis of the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance Through Work Motivation at KPP Pratama Jakarta Gambir Tiga | Journal of Islamic Studies & Social Science

Abid, M., & Savikri, H. (2025). Motivation and Work Discipline on Employee Performance. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i2.1200>

Badan Pusat Statistik Sulawesi Utara. (2023). Statistik Tenaga Kerja Sektor Industri. <https://sulut.bps.go.id>

BPS (2023). Statistik Industri Pengolahan Makanan. <https://www.bps.go.id>

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Claudia, M., et al. (2025). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance.

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
- Databoks Katadata (2023). Tingkat Kepuasan Kerja Nasional 2023. <https://databoks.katadata.co.id>
- Databoks. (2023). Survei Kepuasan Kerja di Indonesia Sektor Manufaktur. <https://databoks.katadata.co.id>
- Dewi & Agustina (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.2009>
- Dharma, Yulianti & Nadia (2022) - Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Ekobistek Vol. 11 No. 4 <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.465>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 (Edisi 3). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.
- Hilman, M.F., & Sekarsari, M. (2025). Work Discipline, Islamic Work Ethics, Compensation in Shaping Job Satisfaction. <https://doi.org/10.58777/rie.v2i2.378>.
- Hasan, S., & Yuliani, T. (2024). Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Balikpapan. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/389511170>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2021). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
- Hutabarat, R., et al. (2021). The Effect of Motivation and Compensation on Job Satisfaction <https://scholar.google.com/scholar?q=The+Effect+of+Competence,+Compensation,+Workload,+and+Work+Motivation+Hutabarat+2021>
- Intrinsic and extrinsic motivation and job satisfaction among Indonesian employees. International Journal of Business Studies, 18(2), 105-120.
- Jevtić, T., & Gasic, D. (2025). Compensation System Effects on Job Satisfaction and Turnover. <https://doi.org/10.5937/StraMan2300063J>
- Jajang R. A. Kholik et al. (2023) The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i10.11673>
- Luthans, F. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Larantika, D., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bekasi. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.845>

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2022). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2023). Compensation (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Priansa, D. J. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta. Halaman 27.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1), 74-89.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (4th ed.). Rajawali Pers.
- R. Joko Sugiharjo et al. (2024) The Effect of Compensation on Automotive Sales Employee Performance: The Role of Work Discipline as a Mediator  
<https://doi.org/10.38035/dijms.v5i6.2891>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Dwiwarman, A.h. Vicky
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- SulutReview (2023). Pertumbuhan Ekspor Perikanan dan Tenaga Kerja Bitung.  
<https://www.sulutreview.com>
- Subedi, M., & Bajracharya, I. (2024). The Impact of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction on Organizational Commitment in IT Companies. Journal of Emerging Management Studies, 2(2), 69-78. <https://doi.org/10.3126/jems.v2i2.74504>
- Sari, R., & Ramli, Y. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan di Industri Makanan. Jurnal Manajemen Industri, 7(1), 55-70.
- Supadmi, N.N.S., et al. (2025). The Effect of Discipline, Motivation and Compensation on Civil Servants' Performance. <https://doi.org/10.38142/jtep.v5i3.1381>
- Sidik, M., et al. (2025). Role of Work Discipline and Quality of Work Life in Job Satisfaction. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v6i2.1356>
- Siregar, R.T., et al. (2025). Work Motivation and Work Discipline on Performance. <https://doi.org/10.61696/mega.v3i1.656>
- Santoso, J.B., et al. (2025). Motivation, Job Satisfaction, and Compensation on Work Discipline. The Effect of Occupational Health and Safety Implementation with Performance on Workers Through Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) Power Customer Service Unit (ULP) Makassar City <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/782>