

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KOPERASI SERBA USAHA (KSU) SIDI SANUR

Ni Luh Ayu Meilan Sulasmini¹, Ni Nyoman Suryani², Ni Putu Yeni Astiti³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail : ayumeilan07@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is a pleasant psychological state felt by workers in a work environment due to adequate fulfillment of needs. Someone who has high job satisfaction will have attitudes that reflect his work, such as arriving on time, always being tenacious and active at work, respecting his superiors. Job satisfaction is an employee's pleasure in his job and position in the company. This study aims to determine the effect of compensation, motivation and work discipline on job satisfaction at the SIDI Sanur Multi-Business Cooperative (KSU). Methods Data collection was carried out by observing and using a questionnaire. The population of this study were employees of the SIDI Sanur multi-business cooperative (KSU). The sample in this study was 45 respondents using Non Probability Sampling which was selected by saturated sampling (census). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 25 software. The instrument test results show valid and reliable data. The results showed that (1) compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, (2) motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, (3) work discipline had a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi adalah suatu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh sekelompok orang untuk mencapai kepentingan bersama. Koperasi dioperasikan berdasarkan aktivitas yang didasarkan pada prinsip gerakan ekonomi dengan prinsip kekerabatan. Koperasi serba usaha adalah koperasi yang kegiatan usahanya di berbagai segi ekonomi, seperti bidang produksi, konsumsi, perkreditan, dan jasa yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum. Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Saat awal masa pandemi koperasi serba usaha (KSU) SIDI Sanur mengalami kesulitan operasional. Hal ini dikarenakan para anggotanya tidak sanggup membayar cicilan dan banyak juga yang menarik simpanan. Permodalan dan penjualan

menurun adalah permasalahan utama yang dihadapi koperasi serba usaha (KSU) SIDI Sanur.

Menurut (Siagian, 2020) sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Menurut Wibawa (2018) menyatakan manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Menurut Abdulah (2020) kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau emosi yang diperlihatkan oleh seorang pekerja

dalam pekerjaan mereka. Menurut Nabawi (2019:174) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang mencerminkan kedalaman pekerjaannya, seperti datang tepat waktu, selalu ulet dan giat dalam bekerja, menghormati atasannya.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan kepuasan kerja karyawan adalah faktor kompensasi. Menurut (Azhar, *et al.*, 2020) mengemukakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja (Soares, *et al.*, 2019). (Irfan, 2018), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Rivai (2017:455) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pengertian motivasi menurut (Jufrizen, 2018) bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dimana jiwa seseorang serta sikap yang ditunjukkan memberikan energi yang positif untuk melakukan suatu pekerjaan serta dapat mengarahkan dan memberikan hasil dan pencapaian yang sangat memberikan kepuasan dalam bekerja. Motivasi akan memberikan dampak yang baik bukan hanya untuk perusahaan namun juga dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan itu sendiri dan keberlangsungan perusahaan akan mengakibatkan perusahaan dan karyawan akan semakin maju dengan melakukan pekerjaan sesuai

dengan tugasnya masing – masing (Mulyapradana, 2017).

Menurut Slamet (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor. Dalam mengerjakan tugas dapat mengetahui disiplin apabila pegawai yang memiliki tanggung jawab pada pekerjaan merupakan disiplin baik sehingga memotivasi menjadi semangat, antusiasme dan mencapai tujuan yang diinginkan, masyarakat dan perusahaan (Arda, 2017: 50).

Berdasarkan fenomena serta permasalahan yang terjadi pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur, maka peneliti ingin menguji kembali permasalahan yang berkaitan dengan **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.

II. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Goal Setting-Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut (Ridho, 2021) *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

2.1.1 Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017), 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. Menurut Nabawi (2019:174) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Penyelia
- 5) Rekan kerja

2.1.2 Kompensasi

Menurut Kadarisman (2017:43), berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Menurut Parimita (2018:129)

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.

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan

2.1.3 Motivasi

Menurut Parimita (2018), *work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration.* Menurut Dufuruddin (2019) motivasi adalah dorongan intelektual untuk menuntun dan mendorong untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong dan menggerakkan dalam diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk melakukan suatu aktivitas.

- 1) Fisiologis (*Physiological-need*)
- 2) Keamanan (*Safety Need*)
- 3) Sosial (*Social-need*)
- 4) Penghargaan (*Esteem-need*)
- 5) Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

2.1.4 Disiplin Kerja

Agustini (2019:81), disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Rivai (2017) disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

- 1) Tepat waktu dan teratur
- 2) Penggunaan perlengkapan kantor dan peralatan kerja
- 3) Patuh dan taat terhadap aturan
- 4) Tanggung jawab kerja

2.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.

H_2 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.

H_3 = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur yang beralamat di Jl. Bypass Ngurah Rai, Sanur Kauh, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Obyek penelitian dari penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan koperasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi serba usaha (KSU) SIDI Sanur yang berjumlah 45 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling* yang dipilih dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai populasi sampel sebanyak 45 orang.

Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Motivasi

e = Standar Error.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari semua instrumen nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30.

Berdasarkan hasil semua variabel dari kompensasi, motivasi, disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliable, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,244	0,464		0,526	0,602
Kompensasi	0,112	0,235	0,101	0,479	0,034
Motivasi	0,370	0,139	0,350	2,653	0,011
Disiplin Kerja	0,493	0,182	0,475	2,708	0,010
R					0,799
Adjusted R Square					0,611
F					24,051
Sig. F					0,000

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,244 + 0,112X_1 + 0,370X_2 + 0,493X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan pada pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebagai berikut :

α = Konstans sebesar 0,244 bearti bahwa jika variabel kompensasi (X_1),

motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau constant maka besarnya Kinerja karyawan (Y) adalah 0,244

b_1 = Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) 0,112, menunjukkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

b_2 = Koefisien regresi variabel motivasi (X2) 0,370 menunjukkan bahwa apabila motivasi yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

b_3 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) 0,493, menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,811, 0,270, dan 0,076 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,799. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:183) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,799 berada antara 0,800-1,000, yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

5) Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui hasil nilai koefisien (*Adjusted R Square*) adalah 0,611. Ini berarti besarnya kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi (X₁)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, Standardized Coefficients Beta variabel kompensasi (X1) menunjukkan arah positif sebesar 0,101 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, Standardized Coefficients Beta untuk variabel motivasi (X2) menunjukkan arah positif sebesar 0,370 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di

tolak dan H_a diterima. Maka motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3) Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, Standardized Coefficients Beta untuk variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,493 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

4.5 Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur. Hal ini didukung oleh Menurut Koesomowidjojo (2017:21) kompensasi adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Ajimat, dkk., (2020) dan Ardianti, dkk., (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti kompensasi yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur. Hal ini didukung oleh teori Menurut Rivai (2017:455) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai

hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Pahlawan, dkk., (2020), Adrian, dkk., (2022) dan Parimita, dkk., (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti motivasi yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur. Hal ini didukung oleh Menurut Slamet (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Karyawan yang memiliki perilaku tidak sesuai aturan dapat membenarkan dari disiplin upaya perusahaan sehingga kegiatan untuk memperbaiki timbul apabila aturan dilanggar. Disiplin bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan mendukung karyawan melakukan tugas untuk kemajuan perusahaan (Mutttaqijn, 2021: 251).

Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Wirawan, dkk., (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian dari Alice, dkk., (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti disiplin kerja yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka simpulan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi

Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur, ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, maka semakin meningkat kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur, ini berarti semakin baiknya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur, ini berarti semakin disiplinnya karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan hasil penelitian tersebut, adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu:

- 1) Variabel disiplin kerja dengan Standardized Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,475 mempunyai pengaruh yang dominan. Dengan indikator tepat waktu dan teratur skor terendah sebesar 3,69 maka peneliti sarankan agar pimpinan Koperasi Serba Usaha (KSU) Sidi Sanur diharapkan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan terutama terkait waktu saat datang jam kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sidi Sanur.
- 2) Variabel kompensasi dengan indikator gaji yang memiliki skor

terendah sebesar 3,69 maka peneliti sarankan agar pimpinan Koperasi Serba Usaha (KSU) Sidi Sanur lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sidi Sanur.

- 3) Variabel motivasi dengan indikator penghargaan memiliki skor terendah sebesar 3,84, maka peneliti sarankan agar pimpinan Koperasi Serba Usaha (KSU) Sidi Sanur lebih memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kepuasan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sidi Sanur.

Saran Bagi Manajemen Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur

- 1) Diharapkan manajemen Koperasi Serba Usaha (KSU) Sidi Sanur lebih memperhatikan pembagian kompensasi masing-masing karyawan terutama dalam proses gaji yang didapatkan, sehingga semakin bagus kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Diharapkan manajemen Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur lebih memperhatikan motivasi masing-masing karyawan terutama dalam penghargaan, sehingga semakin bagus motivasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Diharapkan manajemen Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur lebih memperhatikan disiplin kerja masing-masing karyawan terutama dalam tepat waktu dan teratur, sehingga baik disiplin karyawan, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan

untuk mencari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 167-179.
- Ajimat, A., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 273-282.
- Ajiprakoso, B., & Wulansari, P. (2019). pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gumilang Regency Hotel. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(2), 172-180.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Ariani, H. M., & Assarofa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. In *Conference on Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara* (pp. 68-77).
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Damayanti, N., & Julinar, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Modus*, 31(2), 207-226.
- Diputra, A. A. C., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi-Mart 41 Batanghari). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 231-238.
- Enriko, F. E. F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(1), 107-115.
- Heni, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten. *Holistic Science*, 2(1), 23-28.
- Lasut, D. Y., Tawal, B., & Koleangan, R. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Nainggolan, N. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Tirta Putra Malindo Sejati Di Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(7).
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota

- Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Palar, S. N., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 115-129.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.
- RASYID, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan (*Doctoral dissertation*).
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Sanggarwati, D. A., Fitrianty, R., Tyas, W. S. A., & Kuswandi, K. (2021). Efek Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(2), 255-268.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *EMAS*, 3(2), 119-134.
- Yademawi, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *JURNAL DIMENSI*, 8(3), 573-588.