

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pelindo Balikpapan

Nurul Hikmah¹, Imam Arrywibowo², Marlinda Waty³

^{1,2,3}Universitas Balikpapan, Indonesia

E-mail: nurulhykma26@gmail.com¹, imam@uniba-bpn.ac.id², marlinda@uniba-bpn.ac.id³

Article History:

Received: 08 April 2026

Revised: 27 April 2026

Accepted: 10 Mei 2026

Keywords: *compensation, motivation, work discipline, job satisfaction, employee performance, human resource management.*

Abstract: *Employee job satisfaction has become a critical indicator of organizational effectiveness and workforce sustainability in the contemporary business environment. This study aims to analyze the influence of compensation, motivation, and work discipline on employee job satisfaction at PT Pelindo Balikpapan. The study employed a quantitative approach involving forty-three employees selected through a saturated sampling (census) technique. Data were collected through observation, interviews, and structured questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS. The findings indicate that compensation, motivation, and work discipline each have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Among these variables, motivation emerged as the most dominant predictor of job satisfaction. Furthermore, the coefficient of determination indicates that compensation, motivation, and work discipline collectively explain a substantial proportion of the variance in employee job satisfaction. These findings highlight the importance of strengthening motivational strategies, equitable compensation systems, and organizational discipline in enhancing employee satisfaction and overall organizational performance.*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten dan produktif, berbagai sumber daya lain seperti teknologi dan modal tidak akan memberikan hasil yang optimal (Meltareza, 2023). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat

berdampak pada menurunnya produktivitas serta meningkatnya tingkat absensi (Samsu Hadi *et al.*, 2023; Pratama *et al.*, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

PT Pelindo Balikpapan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran arus logistik di wilayah Kalimantan Timur. Tingginya aktivitas operasional, khususnya dalam kegiatan bongkar muat barang, menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal dalam kondisi kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Kondisi kerja seperti ini berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Putra & Rahyuda, 2022).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan (Sa'adah *et al.*, 2021). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik (Tanuwijaya *et al.*, 2024).

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung mampu bekerja secara teratur dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Yuliana & Sari, 2024). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Namun demikian, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan adanya perbedaan temuan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawan (Riu *et al.*, 2023; Ainan *et al.*, 2021; Sari *et al.*, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain itu, penelitian mengenai kepuasan kerja pada sektor jasa kepelabuhanan, khususnya di PT Pelindo Balikpapan, masih relatif terbatas. Padahal, sektor ini memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, seperti tingkat aktivitas kerja yang tinggi serta tekanan kerja yang cukup besar. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

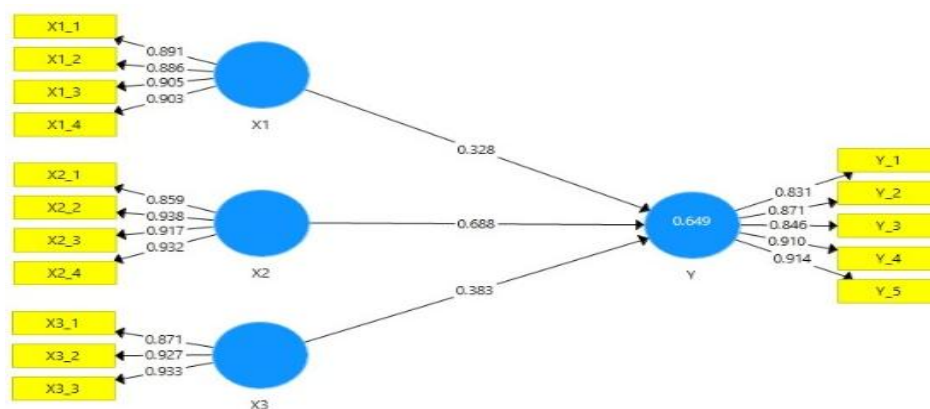
Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menghimpun informasi langsung dari responden menggunakan instrument yang telah di sesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah pengolahan Data dengan komputer, data diolah menggunakan Structural Equation Model dengan metode Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi Smart-PLS untuk menghasilkan perhitungan yang lebih akurat dan mempercepat proses pengolahan (Ariani *et al.*, 2023, p. 218). Analisis outer model dalam metode Partial Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) bertujuan untuk menilai hubungan antara indikator

dengan variabel laten (Ghozali, 202). Model ini digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji validitas dan reliabilitas. Inner Model atau Inner Relation, Structural Model, dan Substantive Theory menjelaskan hubungan antar variabel laten yang didasarkan pada substantive theory (Ghozali, 2021). Model ini digunakan untuk menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antar konstruk laten yang menjadi dasar dalam pengujian hipotesis, selain itu, inner model berperan penting dalam menilai sejauh mana variable independent mampu memengaruhi variable dependen melalui hubungan structural yang terbentuk dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis outer model dalam metode *Partial Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) bertujuan untuk menilai hubungan antara indikator dengan variabel laten (Ghozali, 2021). Model ini digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji validitas dan reliabilitas.



Gambar 1. Outer model

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dilihat dari korelasi skor indikator dengan skor konstruknya. Indikator dinyatakan valid jika loading factor 0,70, meski pada tahap awal pengembangan skala, nilai 0,50–0,60 masih diterima (Ghozali, 2021).

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Indikator	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,891			
X1.2	0,886			
X1.3	0,905			
X1.4	0,903			
X2.1		0,859		
X2.2		0,938		
X2.3		0,917		
X2.4		0,932		
X3.1			0,871	
X3.2			0,927	
X3.3			0,933	
Y1				0,831

Y2	0,871
Y3	0,846
Y4	0,910
Y5	0,914

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas konvergen, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga dapat dinyatakan valid dalam mengukur konstruk variabel masing-masing. Selain loading factor, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai Average variance Extracted (AVE). Kriteria nilai AVE adalah $>0,50$.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,920	0,951	0,942	0,803
Motivasi (X2)	0,932	0,935	0,952	0,832
Disiplin Kerja (X3)	0,897	0,907	0,936	0,829
Kepuasan Kerja (Y)	0,923	0,929	0,942	0,765

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas konvergen menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE), dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu kompensasi (X1) sebesar 0,803, motivasi (X2) sebesar 0,832, disiplin kerja (X3) sebesar 0,829, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,765. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dinilai dari cross loading, yakni korelasi konstruk dengan item pengukuran. Konstruk laten dianggap memprediksi indikator pada bloknya lebih baik jika nilai cross loading $> 0,70$.

Tabel 3. Validitas Diskriminan Cross Loading

Variabel	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,891	-0,272	0,172	0,105
X1.2	0,886	-0,395	0,215	0,096
X1.3	0,905	-0,373	0,196	0,157
X1.4	0,903	-0,361	0,206	0,133
X2.1	-0,303	0,859	0,052	0,506
X2.2	-0,350	0,938	0,156	0,531
X2.3	-0,427	0,917	0,035	0,579
X2.4	-0,343	0,932	0,060	0,535
X3.1	0,110	0,051	0,871	0,425
X3.2	0,135	0,113	0,927	0,453
X3.3	0,334	0,061	0,933	0,513
Y.1	0,319	0,384	0,445	0,831
Y.2	0,012	0,568	0,389	0,871
Y.3	0,279	0,324	0,498	0,846

Y.4	0,037	0,610	0,477	0,910
Y.5	0,016	0,657	0,435	0,914

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada konstruksya masing-masing dan berada di atas 0,70, seperti pada variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y). Selain itu, nilai korelasi indikator terhadap konstruk lain relatif lebih rendah dibandingkan dengan konstruksya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk laten mampu memprediksi indikatornya dengan baik dibandingkan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Metode lain untuk discriminant validity adalah membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk lainnya dalam model. Jika nilai kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus >0.50.

Tabel 4. Nilai Validitas Diskriminan Fornel Larcker Criterion

Variabel	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1	0,896			
X2	-0,392	0,912		
X3	0,220	0,082	0,911	
Y	0,142	0,591	0,512	0,875

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk terhadap indikatornya memiliki nilai di atas 0,70, yaitu variabel kompensasi (X1) sebesar 0,896, motivasi (X2) sebesar 0,912, disiplin kerja (X3) sebesar 0,911, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,875. Selain itu, nilai korelasi antar konstruk lainnya relatif lebih rendah dibandingkan dengan nilai pada konstruksya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk laten mampu memprediksi indikator pada bloknya lebih baik dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Mengukur uji reliabilitas dengan indikator reflektif dapat diukur dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (pc). Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 menunjukkan reliabilitas baik, sedangkan *Composite Reliability* (pc) harus > 0,60 untuk konsistensi internal yang memadai

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,920	0,951	0,942	0,803
Motivasi (X2)	0,932	0,935	0,952	0,832
Disiplin Kerja (X3)	0,897	0,907	0,936	0,829
Kepuasan Kerja (Y)	0,923	0,929	0,942	0,765

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 dan nilai *Composite Reliability* di atas 0,60. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920 dan *Composite Reliability* sebesar 0,942, variabel motivasi (X2) sebesar 0,932 dan 0,952, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,897 dan 0,936, serta variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,923 dan 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*) R-Square (R^2)

Tabel 6. Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,649	0,622

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2), dapat diketahui bahwa nilai R Square pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,649 dan R Square Adjusted sebesar 0,622. Nilai R Square sebesar 0,649 menunjukkan bahwa sebesar 64,9% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan, nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat menuju kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Effect Size (F^2)

Tabel 7. Hasil Effect Size

Variabel	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)				0,239
Motivasi (X2)				1,099
Disiplin Kerja (X3)				0,383

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji *effect size* (F^2), dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai F^2 sebesar 0,239 yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang (medium). Variabel motivasi (X2) memiliki nilai F^2 sebesar 1,099 yang termasuk dalam kategori pengaruh besar (strong), bahkan menunjukkan pengaruh yang sangat dominan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai F^2 sebesar 0,383 yang juga termasuk dalam kategori pengaruh besar (strong). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih kuat dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi, meskipun ketiganya tetap memberikan pengaruh dalam model struktural penelitian ini.

Model Fit

Tabel 8. Hasil Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,083	0,083
d ULS	0,941	0,941
d G	0,579	0,579
Chi-Square	131,171	131,171
NFI	0,803	0,803

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji model fit, dapat diketahui bahwa nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) pada saturated model dan estimated model masing-masing sebesar 0,083. Nilai ini sedikit di atas batas kriteria yang disyaratkan yaitu $< 0,08$, sehingga menunjukkan bahwa model belum sepenuhnya memenuhi kriteria *goodness of fit* yang baik. Selain itu, nilai *Normal Fit Index* (NFI) sebesar 0,803 juga masih berada di bawah standar yang ditetapkan yaitu $> 0,90$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kesesuaian model yang dibangun masih tergolong kurang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini belum sepenuhnya fit, sehingga masih terdapat kemungkinan perbaikan model agar dapat meningkatkan tingkat kesesuaian dengan data yang digunakan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Nilai Pengujian Patch Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1)	0,328	0,293	0,160	2,050	0,041
Motivasi (X2)	0,688	0,661	0,104	6,639	0,000
Disiplin Kerja (X3)	0,383	0,385	0,097	3,966	0,000

Sumber: Output SmartPLS (2026)

1. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai T Statistics sebesar 2,050 ($> 1,96$) dan P Values sebesar 0,041 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan nilai T Statistics sebesar 6,639 ($> 1,96$) dan P Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Motivasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai T Statistics sebesar 3,966 ($> 1,96$) dan P Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh Kompensasi(X1) terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai T Statistics sebesar 2,050 ($> 1,96$) dan nilai P Values sebesar 0,041 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan. Berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0,328 yang menunjukkan arah hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Nilai ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriani *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kompensasi memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperkuat temuan pada penelitian di PT Pelindo Balikpapan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbaiki sistem kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja agar lebih adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara optimal.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai T Statistics sebesar 6,639 ($> 1,96$) dan nilai P Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan. Berdasarkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,688 yang menunjukkan arah hubungan positif dan merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanuwijaya *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, termasuk pada karyawan di PT Pelindo Balikpapan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan kesempatan pengembangan diri, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai T Statistics sebesar 3,966 ($> 1,96$) dan nilai P Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan. Berdasarkan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,383 yang menunjukkan arah hubungan positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meskipun tidak sebesar pengaruh motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riu *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, seperti kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, termasuk pada karyawan di PT Pelindo Balikpapan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan penerapan aturan kerja, pengawasan, serta pembinaan terhadap karyawan agar tercipta kedisiplinan yang lebih baik, sehingga dapat berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji effect size (F^2), diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,239 yang termasuk kategori pengaruh sedang, variabel motivasi (X2) sebesar 1,099 yang termasuk kategori pengaruh besar dan paling dominan, serta variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,383 yang juga termasuk kategori pengaruh besar. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel memiliki kontribusi dalam memengaruhi kepuasan kerja, dengan motivasi sebagai faktor yang paling kuat dalam model penelitian ini.

Berdasarkan nilai R Square, diperoleh nilai sebesar 0,649 yang berarti bahwa sebesar 64,9% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan termasuk dalam kategori moderat menuju kuat, sehingga memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriani *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel-variabel yang diteliti terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh berbagai faktor secara bersama-sama, seperti kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, yang secara kolektif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang dan optimal, seperti meningkatkan sistem kompensasi, memperkuat motivasi kerja, serta menegakkan disiplin kerja, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Balikpapan.
2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

4. Secara simultan, kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Ainan, M., Supriyadi, A., Hadi, S., & Palupiningtyas, D. (2021). Analisis faktor kepemimpinan transformasional dan motivasi sebagai antiseden dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dalduk & KB Kota Semarang. *Jurnal E-Bis*, 5(2), 338–352. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.748>
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Andriani, S., Kusuma, R., & Pratama, A. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pasca merger di sektor industri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(3), 201–218.
- Ariani, K. R., Sulistyawati, A. I., & Wijayanti, R. (2024). Pengungkapan perubahan iklim industri pertambangan: Adakah peran struktur kepemilikan? *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 8(1), 74–83. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.1916>
- Ariani, M., Hadiyanto, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi penelitian: Langkah mudah menulis skripsi dan tesis* (Nuraini, Ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Gary Dessler. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10, Vol. 2). PT Indeks.
- Fauzi, M., Hidayat, R., & Saputra, A. (2023). Pengaruh kesesuaian pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–55.
- Imam Ghozali. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.2.9* (Edisi ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambali, M., Siregar, T., & Pratama, R. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 33–42.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Nurhadi, D. (2022). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 98–107.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.
- Mutammimah, M., Malik, N. M., Bisri, A. S., & Harianto, M. A. (2021). Merger dan akuisisi. *Muhasabatuna: Jurnal Akuntansi Syariah*, 3(2), 1–7. <https://doi.org/10.54471/muhasabatuna.v3i2.1258>
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja, serta kinerja karyawan pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah*, 8(4). <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.19754>
- Riu, A. J. M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kala Prana Consultant. *Transformasi Managaria*, 3(1), 148–163. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.921>
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Deepublish.

- Said, L. R. (2020). *Analisis dan indikator kepuasan kerja*. Diandra Kreatif.
- Sari, R. A. D., Haryati, R., & Yulistia, Y. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset dan Sains Ekonomi*, 1(2), 60–73. <https://doi.org/10.54066/jrse.v1i2.812>
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Suhartono, W. F. P., & Amalia, L. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 1951–1967. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i6.1284>
- Sumual, L. P., et al. (2025). *SDM dan budaya kerja: Sinergi untuk meningkatkan kinerja organisasi*. CV Gita Lentera.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Tanuwijaya, M., Mulyono, H., Purnama, B., & Rolando, B. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 956–967. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1287>
- Wahyuni, S., & Irfani, H. (2021). Pengaruh status pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 134–142.