
Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dhuha Safria¹, Purwatiningsih², Alan Budi Kusuma³, Frida Aprillia⁴

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: dhuha.dhf@bsi.ac.id¹, purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id², alan.abk@bsi.ac.id³, frida.frp@bsi.ac.id⁴

Article History:

Received: 20 Oktober 2024

Revised: 10 November 2024

Accepted: 12 November 2024

Keywords: Discipline,
Motivation, Job Satisfaction

Abstract: *This study aims to analyze the influence of discipline and motivation on employee job satisfaction at CV. ABC. Using a quantitative approach with a descriptive method, data were collected through a Likert scale questionnaire distributed to 30 employees during the period of July to September 2024. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS software version 26. The results indicate that there is a positive and significant effect of discipline and motivation on job satisfaction, both partially and simultaneously. Based on these findings, it is recommended that the company enhances discipline through a clear system of rewards and sanctions as well as regular performance evaluations. To increase motivation, the company is advised to provide recognition for achievements and offer career development opportunities. Implementing these strategies is expected to improve overall employee job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan bahagia atau kepuasan yang didapatkan oleh seorang karyawan dari pekerjaannya, yang membantu menentukan seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Ahmad et al., 2021). Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja sangat beragam dan bersifat individual. Setiap individu memiliki ambang batas kepuasan yang berbeda-beda (Saefullah & Basrowi, 2022).

Kepuasan kerja merupakan atribut mental yang bergantung pada karyawan dan hasilnya bervariasi dari satu orang ke orang lain. Pada dasarnya, ini mewakili konsekuensi emosional yang memungkinkan karyawan untuk berkinerja di organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah kumpulan keadaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan yang terkait erat untuk menjalankan peran yang ditentukan (Taheri et al., 2020).

Konsep kepuasan kerja telah menjadi topik bahasan klasik dalam literatur manajemen sumber daya manusia sejak dekade 1930-an. Meskipun telah diteliti secara ekstensif, relevansi konsep ini tidak pernah luntur. Kepuasan kerja tidak hanya menjadi tujuan individu, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja optimal. Kepuasan kerja mendorong perilaku positif dan mengendalikan perilaku negatif yang kontra-produktif (Sunarta,

2019).

Perusahaan periklanan CV. ABC menemukan permasalahan terkait kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mayoritas karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Penyebab utama ketidakpuasan ini adalah kurangnya penghargaan dari atasan atas hasil kerja yang telah dicapai. Meskipun karyawan telah berusaha semaksimal mungkin, mereka sering merasa bahwa upaya mereka tidak diakui, dan atasan selalu menuntut lebih. Akibatnya, kepuasan kerja menurun dan berdampak negatif pada kualitas hasil kerja. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Hasil penelitian Iswara Putri et al. (2021) menunjukkan bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin. Melalui disiplin, karyawan dilatih untuk memiliki pengetahuan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Tujuan akhir dari disiplin adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dan mencapai tujuan organisasi bersama-sama. Disiplin adalah usaha mengendalikan diri untuk mencapai tujuan yang lebih besar dengan cara mengarahkan pikiran dan tindakan sesuai dengan nilai-nilai atau tujuan tertentu (Maryani et al., 2021).

Berdasarkan data ketidakhadiran karyawan dari bulan Juli hingga September 2024, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir. Hal ini mengindikasikan ketidakdisiplinan karyawan yang, jika dibiarkan, akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Ketidakdisiplinan adalah keadaan yang ditandai dengan pola perilaku yang menyimpang dari nilai-nilai moral, sosial, dan hukum. Kondisi ini terbentuk melalui proses pembelajaran sosial yang berkelanjutan, di mana individu secara berulang kali melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan harapan dan norma yang berlaku (Robot, 2021).

Kedisiplinan merupakan tindakan nyata dalam melaksanakan kesepakatan bersama, baik yang tertuang dalam aturan tertulis, perjanjian lisan, maupun norma yang telah diadopsi oleh kelompok (Sinambela et al., 2019). Kedisiplinan adalah faktor krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya disiplin yang kuat, mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hadiwinata, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Adinata & Turangan (2023) menemukan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu motivasi. Motivasi adalah proses psikologis yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dalam konteks kerja, motivasi membuat seseorang lebih bersemangat dan terarah dalam menjalankan tugasnya. Jadi, motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik dan sungguh-sungguh.

Menurut keterangan pimpinan CV. ABC, sebanyak 40% dari bagian teknisi belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena ini bisa merujuk pada kurangnya motivasi dalam diri karyawan yang membuat mereka melakukan pekerjaannya dengan tidak sungguh-sungguh. Motivasi adalah dorongan yang membuat kita ingin mencapai tujuan kita. Tujuan inilah yang membuat kita bersemangat dan berusaha (Afrilia et al., 2023). Dari permasalahan yang muncul pada CV. ABC, peneliti ingin mengamati lebih lanjut terkait disiplin dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. ABC.

METODE PENELITIAN

Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. ABC. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana variabel-variabel

seperti disiplin dan motivasi berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Metode deskriptif dipilih karena penelitian ini ingin mengidentifikasi tanggapan serta ekspektasi karyawan CV. ABC terhadap variabel-variabel tersebut, serta menganalisis bagaimana disiplin dan motivasi berdampak pada kepuasan mereka dalam bekerja.

Data dikumpulkan melalui pendekatan single cross-sectional, yakni metode di mana pengumpulan data dilakukan hanya sekali pada satu periode tertentu, dalam hal ini antara Juli hingga September 2024. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap gambaran persepsi karyawan pada satu waktu tertentu dan mencerminkan kondisi spesifik terkait kepuasan kerja di lingkungan kerja CV. ABC. Penelitian ini melibatkan 30 karyawan yang dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan kriteria tertentu, seperti posisi kerja dan pengalaman, yang dianggap relevan dalam membantu mencapai tujuan penelitian.

Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner berskala Likert 5 poin, yang mengukur tiga aspek utama: disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja. Aspek disiplin mencakup komitmen, keteraturan, serta kepatuhan terhadap aturan kerja, sementara aspek motivasi meliputi dorongan internal, keinginan mencapai tujuan, dan kepuasan atas pencapaian. Sedangkan aspek kepuasan kerja mencakup persepsi karyawan mengenai kondisi kerja, penghargaan, dan hubungan dengan atasan. Selain kuesioner, penelitian ini juga melibatkan wawancara singkat dengan beberapa karyawan untuk mendapatkan data tambahan yang memberikan konteks lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Regresi linier berganda dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh disiplin dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Melalui analisis ini, peneliti dapat menilai pengaruh langsung dari disiplin terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang diuji berdasarkan kajian teoritis. Hipotesis pertama adalah bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang diuji untuk mengetahui apakah disiplin secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Hipotesis kedua adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengevaluasi apakah kedua variabel secara simultan memengaruhi kepuasan kerja.

Hasil dari pengolahan data dan pengujian hipotesis akan menjadi dasar dalam menarik kesimpulan terkait pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi dari setiap variabel, nilai signifikan, serta seberapa besar variabel-variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja, akan dianalisis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan yang diperoleh diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga terkait pentingnya disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. ABC.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas Nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk semua item pada variabel disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja lebih besar daripada nilai r tabel (0.300). Hal ini mengindikasikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur secara akurat

konstruk yang ingin diukur, sehingga kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya, nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel penelitian melebihi ambang batas 0,70. Hasil ini mengindikasikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner saling berkaitan dengan baik dan mengukur konsep yang sama secara konsisten. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

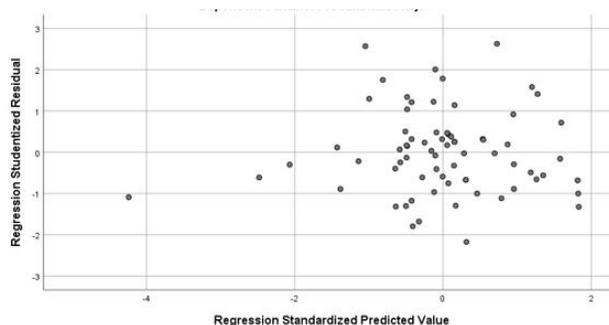
Untuk memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi, dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual model. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari sisa-sisa prediksi mengikuti distribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,99356679
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.153
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi.

2. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan gambar yang acak tidak beraturan, sehingga dapat disimpulkan data terbebas dari masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.616	1.624
	Motivasi Kerja	.616	1.624

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi inflasi varian yang signifikan pada variabel independen dalam model regresi. Nilai VIF dan Tolerance yang diperoleh berada dalam rentang yang dapat diterima, sehingga tidak diperlukan tindakan koreksi lebih lanjut terkait masalah multikolinearitas.

C. Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.989	7.767		1.286	.209		
	Disiplin Kerja	.257	.203	.230	1.266	.216	.616	1.624
	Motivasi Kerja	.526	.190	.503	2.764	.010	.616	1.624

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pada tabel ditunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear diperoleh koefisien untuk variabel disiplin sebesar 0.257 untuk variabel motivasi sebesar 0.526 dengan konstanta sebesar 9.989 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.989 + 0.257 X_1 + 0.526 X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9.989 mengindikasikan bahwa ketika variabel disiplin dan motivasi bernilai nol, maka nilai rata-rata kepuasan kerja adalah 9.989.
- Koefisien regresi positif sebesar 0.257 menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin dan kepuasan kerja. Artinya, peningkatan satu satuan pada variabel disiplin akan diikuti oleh peningkatan 0.257 satuan pada variabel kepuasan kerja, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Besarnya nilai signifikan $0,216 > 0,05$, maka disimpulkan secara parsial, disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Koefisien regresi positif sebesar 0.526 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika skor motivasi meningkat maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Besarnya nilai signifikan $0,010 < 0,05$, maka disimpulkan secara parsial, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.122	2	47,056	11.023	.000 ^b
	Residual	115.255	27	4.269		
	Total	209.367	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 11.023 > F_{tabel} sebesar 3.340 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada CV. ABC.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670 ^a	.450	.409	2.066	1.882

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai R-square sebesar 0,450. Artinya, 40,5% dari total variasi dalam variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi bersama dalam variabel disiplin dan motivasi. Sisanya, sebesar 59,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ABC, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, namun tidak signifikan antara disiplin dan kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai saran, untuk meningkatkan disiplin, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, serta melakukan evaluasi kinerja berkala dengan umpan balik konstruktif. Dalam hal motivasi, pengakuan atas prestasi dan peluang pengembangan karir yang realistis dapat diberikan untuk mendorong semangat kerja. Terakhir, kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta penyediaan program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan dan fasilitas pendukung lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201.
- Afrilia, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Sumatera Utara Jl Kapten Mukhtar Basri No, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Hukum Dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 41–50.

- Ahmad, M., Khan, A., & Arshad, M. Z. (2021). Major theories of Job Satisfaction and their use in the field of Librarianship. *Library Philosophy and Practice (e-Journal)*. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>
- Hadiwinata, J. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Manajemen Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian X Rumah Sakit BN. In *Praxis : Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat dan Jejaring* | (Vol. 5, Issue 1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Iswara Putri, F., Kustini, K., Ekonomi, F., Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya, J., & Timur, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3). <https://doi.org/10.28926/briliant>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 02(02). <https://www.ijosmas.org>
- Robot, F. (2021). DAMPAK KETIDAKDISIPLINAN, KETERLAMBATAN PELAPORAN, DAN KOMUNIKASI YANG BURUK TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK MANADO. *EMBA*, 9(1), 1106–1114.
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Sinambela, E. A., Rahman, Y., & Hakim, A. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 15(2).
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>