

Done Jurnal Edunomika Ratih Pratiwi Meiliyana update.docx

by Cek Turnitin

Submission date: 12-Jul-2024 04:22PM (UTC+0100)

Submission ID: 236484577

File name: Done_Jurnal_Edunomika_Ratih_Pratiwi_Meiliyana_update.docx (164.11K)

Word count: 4200

Character count: 29271

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KONTRAK CV. KIBAR SANDANG NUSANTARA

Ratih Pratiwi Meiliyana¹⁾, Dian Lestari²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

²⁴ E-mail: ratihpratiwi_20s008@mn.unjani.ac.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

E-mail: dianlestari@mn.unjani.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and work motivation simultaneously on the satisfaction of contract employees CV. Kibar Sandang Nusantara, to determine the influence of work discipline on the job satisfaction of contract employees CV. Kibar Sandang Nusantara, to determine the influence of work motivation on the satisfaction of contract employees CV. Kibar Sandang Nusantara. The population in this study is 32 contract employees. The sample taken was all contract employees. The method used in this study is descriptive with a quantitative approach using classical assumption tests, multiple regression and hypothesis tests. Data processing was carried out using SPSS version 26. The results of the study showed that work discipline and work motivation had an effect on the job satisfaction of contract employees CV. Kibar Sandang Nusantara. Then the results of further research show that work discipline has a positive and significant effect on the job satisfaction of contract employees CV. Kibar Sandang Nusantara. Furthermore, the results of data processing showed that work motivation had a positive effect on the job satisfaction of contract employees CV. Kibar Sandang Nusantara.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu entitas bisnis yang didirikan dengan tujuan melakukan kegiatan ekonomi seperti produksi, distribusi, atau penyediaan barang dan jasa. Tujuannya begitu beragam, mulai dari mencari keuntungan, memberikan lapangan kerja, hingga memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan dapat memiliki berbagai bentuk, kepemilikan, dan struktur organisasi yang berbeda sesuai dengan karakteristik dan visi misi masing-masing.

Selain itu, terdapat juga definisi perusahaan menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang berbunyi: "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia."

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Setiap organisasi sulit untuk menjalankan aktivitasnya tanpa ada orang-orang di dalamnya, maka dari itu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif. Maka dari itu, upaya-upaya organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. (Dompak & Permatasari, 2021).

⁹ Sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi semua karyawan. Selain itu sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan karena berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. ⁷

Menurut Sinaga & Husnayani (2021) sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan keikutsertaan dalam pekerjaan yang maksimal, salah satu hal yang wajib menjadi pusat perhatian perusahaan atau suatu organisasi adalah kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari apa yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Apabila tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan menurun, maka akan berdampak pada tidak efektifnya pekerjaan yang dilakukan sehingga target yang diharapkan perusahaan akan sulit tercapai. Sebaliknya bila seorang karyawan merasa puas dalam bekerja akan mendorong hasil kerja yang lebih maksimal maupun efektif dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas atau target yang diberikan pada perusahaan tersebut (Dompak & Permatasari, 2021).

Menurut Aisy et al. (2023) kepuasan kerja berhubungan dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan dan tingginya tingkat absensi karyawan. Tingkat pergantian karyawan dalam suatu perusahaan selama periode waktu tertentu mengukur seberapa sering karyawan meninggalkan perusahaan dan perlu digantikan. Tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi dapat mengindikasikan masalah dalam perusahaan, seperti adanya ketidakpuasan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD pada CV. Kibar Sandang Nusantara, diketahui perputaran karyawan yang cukup tinggi pada tahun 2021-2023. Berikut ini merupakan tabel data perputaran karyawan:

Tabel 1.1 Data Perputaran Karyawan

TAHUN	AWAL TAHUN	KELUAR	JUMLAH AKHIR
2021	44	2	42
2022	42	4	38
2023 (Januari- September)	38	6	32

Sumber: Arsip Administrasi CV. Kibar Sandang Nusantara

Berdasarkan Tabel 1.1 data perputaran karyawan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, dimana puncaknya terjadi pada Januari-September tahun 2023 yakni sebanyak 6 orang keluar, dengan demikian akan merugikan organisasi karena dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.

Hal tersebut didukung oleh Karomah (2020) yang menyatakan bahwa dampak yang timbul dari tingginya *turnover* cukup luas, berkaitan dengan hal tersebut diantaranya yaitu biaya proses penerimaan pegawai, biaya pesangon, hilangnya produktivitas organisasi, dan perusahaan akan kehilangan pegawai yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover*, serta mencari strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover*.

Disiplin karyawan yang baik pada perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan usaha. Hal ini sejalan dengan Nurrahmah & Rukhayati (2019) ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari salah satunya dari ketepatan waktu kerja.

Terdapat permasalahan kedisiplinan pada karyawan CV. Kibar Sandang Nusantara, dengan indikasi karyawan seringkali datang terlambat dan izin keluar pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rini HRD CV. Kibar Sandang Nusantara mengatakan bahwa terdapat beberapa pelanggaran yang terjadi salah satunya seperti keterlambatan karyawan.

Untuk itu hal ini menunjukkan keadaan kurang disiplin dalam suatu perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dilihat data absensi karyawan CV. Kibar Sandang Nusantara sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan

TAHUN	TOTAL KARYAWAN	TOTAL JAM KETERLAMBATAN
2021	42	4 jam
2022	38	5 jam
2023 (Januari-September)	32	8 jam

Sumber: CV. Kibar Sandang Nusantara, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 angka tertinggi yaitu terjadi pada tahun 2023. Hal ini menandakan tingkat disiplin yang rendah, karena keterlambatan yang tinggi. Selain itu, berdasarkan penuturan Ibu Rini HRD CV. Kibar Sandang Nusantara bahwa sering kali karyawan izin keluar pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi dengan rentang waktu antara 15 menit hingga 1 jam, tentu hal ini menunjukkan adanya ketidakdisiplinan pada karyawan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan lebih disiplin. Faktor-faktor seperti tujuan pekerjaan, kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan dapat mempengaruhi perilaku disiplin kerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan, tingkat kesejahteraan, penghargaan, promosi jabatan, kondisi kerja, kesempatan berprestasi, pengembangan diri, dan pengakuan dari atasan. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi, seringkali mengalami kegagalan yang disebabkan karena menurunnya kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Adapun faktor lain yaitu motivasi, yakni dalam penelitian Wahyuningsih (2020) bahwa motivasi memiliki peranan penting terhadap kepuasan, semakin tinggi motivasi pegawai maka cenderung puas dengan pekerjaannya, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki maka semakin rendah tingkat kepuasan pegawai.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri dan pemberian dorongan dari atasan demi mencapai suatu tujuan. Motivasi terbesar adalah yang muncul dari dalam diri pegawai tersebut (Lim, 2019).

Motivasi kerja karyawan cukup rendah dapat berpengaruh terhadap penyelesaian tugas. Maka dari itu, dapat tercermin pada sikap yang dilakukan oleh para karyawan, salah satunya yaitu adanya ketidakhadiran. Berikut ini adalah data ketidakhadiran, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan

TAHUN	TANPA KETERANGAN	IJIN
2021	33	15
2022	45	25
2023 (Januari-September)	25	45

Sumber : CV. Kibar Sandang Nusantara, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa ketidakhadiran tertinggi terjadi pada tahun 2023, sedangkan ketidakhadiran merupakan indikasi dari rendahnya motivasi kerja, karena jika memiliki motivasi yang tinggi mereka akan bersemangat, dan tentu akan datang untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini mencerminkan moral kerja, prestasi kerja dan kedisiplinan, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

Sejalan dengan Hidayanti et al. (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, artinya kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi. Jika merasa puas, mereka akan semangat kerja yang pada akhirnya akan membantu instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2017) kepuasan kerja dapat dilihat dari ketidakhadiran, yang kurang puas cenderung ketidakhadirannya tinggi dan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara.”

Perumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara?

2. LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Menurut Marwansyah (2019) kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Sedangkan menurut Sinambela (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kemudian Sitorus (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi diri pegawai terhadap peraturan perusahaan.

Mangkunegara (2017) mengemukakan juga terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja.

2. Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Sitorus (2020) indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu yang dimaksud yaitu para karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib, dan teratur.
- b. Menggunakan peralatan kerja dan media kerja dengan baik
Menggunakan peralatan kerja dan media kerja dengan baik yang dimaksud adalah sikap kehati-hatian dalam menggunakan peralatan dalam bekerja.
- c. Tanggung jawab
Tanggung jawab yang dimaksud yakni karyawan senantiasa menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
- d. Ketaatan terhadap peraturan
Ketaatan terhadap peraturan yang dimaksud ialah ketaatan karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku pada perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2020) motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sementara menurut Fatmasari (2021) motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam menggapai keberhasilan suatu proses kerja, karena merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok.

Menurut Siagian (2018) dalam melakukan pekerjaannya seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* (pemeliharaan). Faktor motivasional yaitu suatu hal yang mendorong untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik atau timbul dalam dirinya sendiri. Sementara faktor *hygiene* (pemeliharaan) yaitu faktor yang bersumber dari luar diri seseorang.

Menurut Siagian (2018) yang termasuk kedalam faktor intrinsik adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian (*Achievement*)
Pencapaian merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan kompetensi yang dimiliki.
2. Pengakuan (*Recognition*)
Pengakuan yaitu tindakan memberikan apresiasi positif terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sehingga karyawan bersikap loyal.
3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
Karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya akan melakukan tugasnya sesuai dengan keterampilan secara penuh semangat.
4. Pengembangan potensi individu (*Advancement*)
Pengembangan potensi individu adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas diri, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan agar dapat mencapai tujuan yang lebih baik.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kemudian menurut Sinaga & Husnayani (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan menyenangkan atau adanya rasa puas atas apa yang dikerjakan, antar individu terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Suriani & Devita (2021) kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka kepuasan kerja merupakan perasaan emosional pegawai terhadap hasil pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Terdapat beberapa indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

1. Perputaran karyawan (*Turnover*)
Perputaran karyawan merupakan mengukur tingkat karyawan yang mengundurkan diri, secara sukarela atau tidak, selama periode tertentu. Jika suatu perusahaan mengalami *turnover* yang tinggi maka dapat dikatakan tingkat kepuasannya rendah.
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
Karyawan yang kurang puas cenderung tidak hadir dalam bekerja dan memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. karyawan cenderung tidak hadir dalam bekerja tanpa menyertakan alasan yang jelas.
3. Ukuran organisasi perusahaan
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat koordinasi yang baik, komunikasi yang baik dan partisipasi karyawan yang aktif.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian yang memiliki struktur dan memiliki angka serta penyajian data yang kemudian dianalisa uji statistika. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang didasari berdasarkan keadaan sebenarnya bahwa banyak hal yang bisa diukur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, yaitu 2 (dua) variabel independent (X_1 , X_2) dan 1 (satu) variabel dependen (Y). Yakni variabel X_1 disiplin kerja, variabel X_2 motivasi kerja, serta variabel Y kepuasan kerja.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel, dengan jumlah 32 orang karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan pengiriman kuesioner pada karyawan kontrak.

Pengolahan data yang dilakukan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26. Dengan menggunakan beberapa teknik pengujian seperti: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heterokedastisitas kemudian uji regresi berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validitas		Hasil Uji Reliabilitas
	r_{hitung}	r_{tabel}	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X₁) / DK	$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{VALID}$		Hasil > 0,7 = RELIABEL
DK1	0,609	0,349	0,706
DK2	0,767	0,349	
DK3	0,584	0,349	
DK4	0,427	0,349	
DK5	0,496	0,349	
DK6	0,599	0,349	
DK7	0,560	0,349	
DK8	0,520	0,349	
Motivasi Kerja (X₂) / MK	$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{VALID}$		Hasil > 0,7 = RELIABEL
MK1	0,428	0,349	0,713
MK2	0,761	0,349	
MK3	0,496	0,349	
MK4	0,490	0,349	
MK5	0,580	0,349	
MK6	0,619	0,349	
MK7	0,608	0,349	
MK8	0,638	0,349	
Kepuasan Kerja (Y) / KK	$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{VALID}$		Hasil > 0,7 = RELIABEL
KK1	0,692	0,349	0,732
KK2	0,692	0,349	
KK3	0,622	0,349	
KK4	0,622	0,349	
KK5	0,375	0,349	
KK6	0,467	0,349	
KK7	0,615	0,349	

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

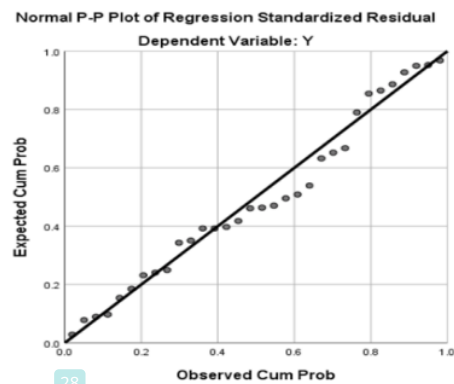
4.2 Uji Normalitas

Tabel 4.2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59325150
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.081
Test Statistic		.116

2	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024		

Berdasarkan Tabel 4.2 untuk nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Berdasarkan hasil grafik diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola tersebut berdistribusi normal.

4.3 Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikoleniaritas

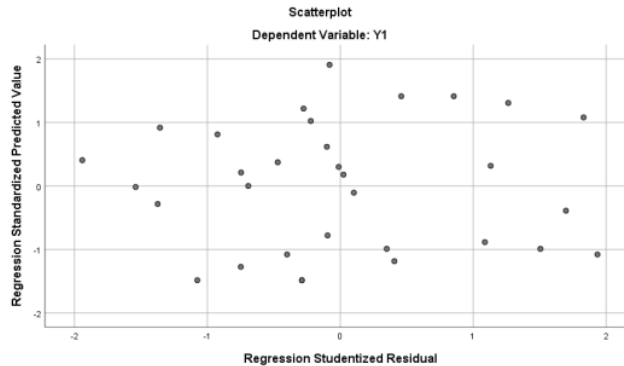
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B		Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	13.805	.380		36.304	.000	
	X1	.077	.025	.314	3.089	.004	.444 2.251
	X2	.141	.021	.673	6.614	.000	.444 2.251

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai VIF kurang dari 10, sedangkan hasil nilai tolerance diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Berdasarkan Gambar 4.4 membuktikan bahwa titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah nilai 0. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.805	.380		36.304	.000
Disiplin Kerja (X ₁)	.077	.025	.314	3.089	.004
Motivasi Kerja (X ₂)	.141	.021	.673	6.614	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Berdasarkan Tabel dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 13,805 + 0,077 X_1 + 0,141X_2$$

1. Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai sebesar 13,805 artinya apabila variabel independen yaitu disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) nilainya 0 (nol), maka variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 13,805.

2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,077 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,077.
3. Nilai Koefisien variabel motivasi kerja (b) dari perhitungan regresi linier nilai *coefficients* (b) = 0,141. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,141 bernilai positif, sehingga jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,141.

4.6 Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Tabel 4.6 Hasil Uji F
ANOVA^a

	10	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.401	2	8.201	94.279	.000 ^b
	Residual	2.523	29	.087		
	Total	18.924	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai uji F_{hitung} (94,279) > F_{tabel} (3,33) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara.

4.7 Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Tabel 4.7 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.805	.380		36.304	.000
	X_1	.077	.025	.314	3.089	.004
	X_2	.141	.021	.673	6.614	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil uji t disiplin kerja (X_1) nilai t hitung (3,089) > t tabel (2,037) dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja (X_2) nilai t hitung (6,614) > t tabel (2,037) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

41

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.867	.858	.29493	2.172

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,867. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,867 atau 86,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

5.1 Hipotesis pertama (H_1) : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, analisis pada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,089 > t_{tabel} 2,037$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Oleh karena itu hasil pengujian tersebut H_0 berhasil ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Azhari et al. (2023) dan penelitian dari Safitri et al. (2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Hipotesis kedua (H_2) : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, analisis pada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $6,614 > t_{tabel} 2,037$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu hasil pengujian tersebut H_0 berhasil ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Penelitian dari Heryadi & Sukmalana (2020) dan sejalan dengan penelitian dari Setyawan Vania (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.3 Hipotesis ketiga (H_3) : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa nilai uji F_{hitung} (94,279) $> F_{tabel}$ (3,33) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat simpulkan H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara. Sehingga dengan meningkatnya disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan

penelitian dari Suputra & Sadiartha (2023) dan penelitian dari Rama (2023) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara.
3. Secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara.

6.2 Saran

Peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan perlu meningkatkan kesadaran untuk disiplin kerja dengan cara disiplin waktu dalam hal kehadiran karyawan maupun menyelesaikan pekerjaan, agar pelaksanaan rencana kegiatan dapat berjalan dengan tepat waktu.
2. Diharapkan pihak perusahaan perlu meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan CV. Kibar Sandang Nusantara dengan cara memberikan penghargaan dan hadiah, sebagaimana agar kepuasan kerja meningkat sehingga perusahaan mampu menjalankan tujuan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Diharapkan pihak perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja dari faktor diatas sehingga karyawan mampu menjalankan disiplin kerja dan semangat motivasi kerja terbangun dalam diri setiap karyawan.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel baru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 906–918. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Azhari, S., Nyoman Suprastha, I., Nisa, C., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta Selatan. *Jimp*, 3(2), 125–133.
- Dedeh Imam Fatmasari. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Guru Dedeh. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(1), 2013–2015.
- Dompak, T., & Permatasari, R. P. A. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Sosial Sains*, 1(6), 482–490. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i6.116>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (Jakarta: B). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryadi, R., & Sukmalana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(2), 80–92. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i2.211>

- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 94–105.
- Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 17, Nomor 2, 2020, 17, 58–70.
- Lim, H. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(2), 1–20. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nurripiyah, & Rukhayati. (2019). Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong Employee. *Sinar Manajemen*, 6(2), 101–104.
- Rama, A. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende Asri. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1707–1715.
- Safitri et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MREKO)*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Setyawan Vania. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Teknik Internasional. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 2. No. 2*, 2(2), 1–8. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinaga, I. N., & Husnayani, I. (2021). Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. *Jurnal Stie Ibmi Medan*.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Motivasi Kerja*. PT. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suputra, I. K. A. D., & Sadiartha, A. A. N. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarrodi Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(3), 473–480.
- Suriani & Devita. (2021). Jurnal jips. *Jurnal JIPS*, 1(1), 28–34.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wahyuningsih, T. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Corresponding author : triharsiniw@gmail.com. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(2), 201–211.

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

3%

2

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

1%

3

Submitted to stipram

Student Paper

1%

4

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

1%

5

Submitted to Universitas Slamet Riyadi

Student Paper

1%

6

Submitted to ppmsom

Student Paper

1%

7

docobook.com

Internet Source

1%

8

eprints.ahmaddahlan.ac.id

Internet Source

1%

9

www.talenta.co

Internet Source

1%

10	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
11	www.jurnalmadani.org Internet Source	<1 %
12	e-journal.uac.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Kwame Nkrumah University of Science and Technology Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	<1 %
16	saburai.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1 %
18	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.neliti.com Internet Source	<1 %
20	Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan	<1 %

Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali", WIDYA MANAJEMEN, 2020

Publication

21

jurnal-febunjani.com

Internet Source

<1 %

22

Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2023

Publication

<1 %

23

Submitted to University of Wollongong

Student Paper

<1 %

24

journal.unjani.ac.id

Internet Source

<1 %

25

repository.unisba.ac.id

Internet Source

<1 %

26

indeksprestasi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

27

jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id

Internet Source

<1 %

28

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

29

eprints.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

30	123dok.com Internet Source	<1 %
31	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
32	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
33	id.123dok.com Internet Source	<1 %
34	koloni.or.id Internet Source	<1 %
35	mercubaktijaya.ac.id Internet Source	<1 %
36	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
37	owner.polgan.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
39	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
40	www.journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On