

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

Ratih Pratiwi Meiliyana<sup>1)</sup>, Dian Lestari<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani  
E-mail: [ratihpratiwi\\_20s008@mn.unjani.ac.id](mailto:ratihpratiwi_20s008@mn.unjani.ac.id)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani  
E-mail: [dianlestari@mn.unjani.ac.id](mailto:dianlestari@mn.unjani.ac.id)

## *Abstract*

*The aim of this study is to examine the joint impact of work discipline and work motivation on the job satisfaction of contract employees at CV. Kibar Sandang Nusantara. It also seeks to assess how work discipline influences job satisfaction among these employees and to analyze the effect of work motivation on their overall satisfaction. The research involved a sample of 32 employees who are employed on a contractual basis, and the sample consisted entirely of contract workers. A descriptive methodology with a quantitative approach was employed, incorporating classical assumption tests, multiple regression, and hypothesis testing. Data evaluation was executed with the help of SPSS version 26. The findings indicate that both work discipline and work motivation significantly affect the job satisfaction of contract employees at CV. Kibar Sandang Nusantara. Further results reveal that work discipline positively and significantly impacts job satisfaction, while work motivation also contributes positively to the satisfaction levels of these employees.*

**Keywords :** *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan yakni entitas bisnis yang didirikan dengan tujuan melakukan kegiatan ekonomi seperti produksi, distribusi, atau penyediaan barang ataupun jasa. Tujuannya amat beragam, mulai dari mencari keuntungan, memberikan lapangan kerja, hingga memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan bisa mempunyai berbagai bentuk, kepemilikan, ataupun struktur organisasi yang berbeda selaras dengan ciri khas ataupun visi misi masing-masing.

Di samping itu, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, khususnya dalam Pasal 1 ayat 1, mengkarakterisasikan perusahaan sebagai setiap bentuk usaha yang terus menerus ataupun konsisten berusaha guna menghasilkan keuntungan, mencakup pengusaha perorangan ataupun entitas bisnis, terlepas dari status hukum mereka, asalkan mereka didirikan ataupun berfungsi dalam batas-batas Indonesia.

Tingkat kepuasan saat pekerjaan menjadi elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia. Setiap organisasi sulit menjalankan aktivitasnya tanpa ada orang-orang di dalamnya, maka dari itu organisasi amat bergantung pada tenaga kerja yang terampil. Karenanya, manajemen sumber daya manusia yang efisien amat krusial agar organisasi bisa meraih tujuan-tujuannya. (Dompak & Permatasari, 2021).

Unit sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab guna memastikan kesejahteraan ataupun kepuasan para pegawai, sekaligus mempromosikan lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan aman bagi semua tenaga kerja. Bukan itu saja, peran strategis sumber daya manusia

amat krusial dalam pencapaian target ataupun visi perusahaan karena berkontribusi pada kesuksesan ataupun pertumbuhan perusahaan.

Merujuk Sinaga & Husnayani (2021) sumber daya manusia efektif amat krusial guna mencapai partisipasi karyawan yang optimal. Aspek krusial yang harus diprioritaskan oleh organisasi yakni menjamin tingkat kepuasan kerja yang tinggi di semua tenaga kerja mereka. Kepuasan kerja yakni cerminan dari apa yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya.

Merujuk Handoko (2020) kepuasan kerja menggambarkan penilaian karyawan atas peran mereka, yang mencakup respon emosional positif ataupun negatif. Penurunan kepuasan kerja di antara karyawan bisa mengakibatkan berkurangnya efektivitas kerja, karenanya menghambat kemampuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan peningkatan kinerja ataupun efektivitas, memfasilitasi pencapaian target ataupun sasaran yang ditetapkan dalam perusahaan. (Dompak & Permatasari, 2021).

Merujuk Aisy et al. (2023) kepuasan kerja berkorelasi dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan ataupun tingginya tingkat absensi karyawan. Tingkat pergantian karyawan dalam suatu perusahaan selama jangka waktu yang ditetapkan, mengukur seberapa sering karyawan meninggalkan perusahaan ataupun perlu digantikan. Tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi bisa memperlihatkan masalah dalam perusahaan, seperti adanya ketidakpuasan karyawan.

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

**Tabel 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**

Merujuk Tabel 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 nantinya merugikan organisasi karena bisa menghambat organisasi saat mencapai tujuan.

Hal tersebut didukung oleh Karomah (2020) yang mengemukakan bila dampak yang timbul dari tingginya *turnover* cukup luas, berkorelasi dengan hal tersebut diantaranya yakni biaya proses penerimaan pegawai, biaya pesangon, hilangnya produktivitas organisasi, ataupun perusahaan nantinya kehilangan pegawai yang berkinerja tinggi. Karenanya, penting guna memahami korelasi antara kepuasan kerja ataupun *turnover*, serta mencari strategi guna meningkatkan kepuasan kerja ataupun mengurangi *turnover*.

Mempertahankan disiplin karyawan yang efektif amat krusial guna pengelolaan kegiatan usaha yang efisien. Seperti yang dikemukakan Nurrapiyah & Rukhayati (2019), ketepatan waktu yakni salah satu metrik yang dimanfaatkan guna mengevaluasi disiplin karyawan.

Adanya permasalahan kedisiplinan pada karyawan CV. Kibar Sandang Nusantara, dengan indikasi karyawan seringkali datang terlambat ataupun izin keluar pada saat jam kerja guna

keperluan pribadi. Merujuk hasil wawancara dengan Ibu Rini HRD CV. Kibar Sandang Nusantara mengatakan bila ada beberapa pelanggaran yang terjadi salah satunya seperti keterlambatan karyawan.

Untuk memperlihatkan masalah perusahaan saat menjaga disiplin terlihat jelas saat memeriksa statistik absensi karyawan CV. Kibar Sandang Nusantara yakni:

**Tabel 1 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**

Merujuk Tabel 2 angka tertinggi yakni terjadi pada tahun 2023. Tentu menandakan tingkat disiplin yang rendah, karena keterlambatan yang tinggi. Bukan itu saja, merujuk penuturan Ibu Rini HRD CV. Kibar Sandang Nusantara bila sering kali karyawan izin keluar pada saat jam kerja keperluan pribadi dengan rentang waktu antara 15 menit hingga 1 jam, tentu menunjukkan adanya ketidakdisiplinan pada karyawan.

Kepuasan kerja memainkan peran krusial saat meningkatkan disiplin karyawan. Unsur-unsur kunci seperti tujuan pekerjaan yang jelas, tingkat keterampilan yang sesuai, kepemimpinan yang efektif, kesejahteraan keseluruhan, keadilan dalam perlakuan, pengawasan, dampak hukum, ketegasan, ataupun toleransi interpersonal yang kuat semuanya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang disiplin.

Bukan itu saja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan, tingkat kesejahteraan, penghargaan, promosi jabatan, kondisi kerja, kesempatan berprestasi, pengembangan diri, ataupun pengakuan dari atasan. Karenanya, ada korelasi yang saling mempengaruhi disiplin kerja ataupun kepuasan kerja karyawan.

Dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi, seringkali mengalami kegagalan yang disebabkan karena menurunnya kepuasan kerja karyawan, karenanya perusahaan ataupun organisasi harus mengevaluasi elemen-elemen yang memberi pengaruh kepuasan kerja di antara tenaga kerja mereka.

Adapun faktor lain yakni motivasi, yakni dalam penelitian Wahyuningsih (2020) bila motivasi mempunyai peranan krusial atas kepuasan, kian tinggi motivasi pegawai maka cenderung puas dengan pekerjaannya, pun sebaliknya kian rendah motivasi yang dimiliki maka kian rendah tingkat kepuasan pegawai.

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

Motivasi kerja karyawan cukup rendah bisa memberi pengaruh atas penyelesaian tugas. Maka dari itu, bisa tercermin pada sikap yang dilakukan oleh para karyawan, salah satunya yakni adanya ketidakhadiran. Berikut data ketidakhadiran, yakni:

**Tabel .2 Data Ketidakhadiran Karyawan**

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

**Sumber : CV. Kibar Sandang Nusantara, 2023**

Merujuk Tabel 3 diketahui bila ketidakhadiran tertinggi terjadi pada tahun 2023, sedangkan Ketidakhadiran sering kali menandakan adanya kekurangan motivasi kerja, karena individu yang termotivasi umumnya memperlihatkan antusiasme ataupun kehadiran yang konsisten.

Merujuk Hasibuan (2017) mengemukakan bila kepuasan kerja mencakup pengalaman emosional berupa kegembiraan ataupun kecintaan atas pekerjaan seseorang, yang mencerminkan aspek moral kerja, kinerja, ataupun disiplin. Kepuasan bisa dirasakan dalam konteks profesional ataupun pribadi.

Merujuk Hidayanti et al. (2020) menyarankan bila kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesenangan ataupun respons emosional positif yang timbul dari penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang bisa mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya mengarah pada motivasi kerja yang lebih baik ataupun berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selaras dengan Mangkunegara (2017), kepuasan kerja bisa dinilai melalui pola ketidakhadiran; karyawan yang tidak puas sering mempunyai tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi ataupun memberikan alasan yang kurang rasional. Merujuk konteks ini, peneliti mengajukan studi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja atas Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak di CV. Kibar Sandang Nusantara."

### **Perumusan Masalah**

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

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Disiplin Kerja**

Merujuk Marwansyah (2019) fungsi operatif keenam dalam manajemen sumber daya manusia yakni kedisiplinan. amatlah krusial, karena kedisiplinan karyawan yang lebih tinggi secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja kerja.

Sedangkan merujuk Sinambela (2019) disiplin kerja mencakup kemampuan seseorang guna menjaga usaha yang konsisten ataupun berkelanjutan, memastikan kepatuhan atas norma prosedural ataupun peraturan yang telah ditetapkan tanpa adanya pelanggaran.

Kemudian Sitorus (2020) menjelaskan bila disiplin kerja yakni suatu kondisi diri pegawai atas peraturan perusahaan.

Mangkunegara (2017) mengemukakan ada beberapa bentuk disiplin kerja yakni:

1. Disiplin preventif mengacu pada upaya guna memotivasi karyawan agar mengikuti ataupun mematuhi pedoman kerja.
2. Disiplin korektif yakni tentang membimbing karyawan agar mematuhi peraturan ataupun mengarahkan mereka guna mematuhi standar perusahaan.
3. Disiplin progresif melibatkan penerapan hukuman yang kian berat guna pelanggaran yang berulang.

Merujuk Sitorus (2020) indikator disiplin kerja karyawan yakni:

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

## **2.2 Motivasi Kerja**

Merujuk Sutrisno (2020) Motivasi kerja yakni keadaan psikologis yang merangsang, memberi energi, ataupun mendorong seseorang, membimbing ataupun menyalurkan perilaku, sikap, ataupun tindakan mereka menuju pencapaian tujuan. Fatmasari (2021) menyoroti bila motivasi yakni faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dalam proses kerja, karena berfungsi sebagai kekuatan pendorong bagi individu guna mengerjakan tugas baik sendiri ataupun secara kolaboratif.

Merujuk Siagian (2018) dalam mengerjakan pekerjaannya seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor motivasi ataupun faktor hygiene (pemeliharaan) memainkan peran yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja. Faktor motivasi yakni penggerak intrinsik yang menginspirasi individu guna mencapai keunggulan dari dalam diri mereka sendiri. Sebaliknya, faktor hygiene yakni sumber eksternal yang mempengaruhi individu. Merujuk Siagian (2018), faktor intrinsik meliputi:

1. Pencapaian: merujuk pada hasil yang diperoleh individu melalui tugas mereka, dilaksanakan dengan kompetensi mereka sendiri.
2. Pengakuan: yakni tindakan memberikan penguatan positif kepada karyawan, meningkatkan produktivitas ataupun kepuasan kerja mereka, karenanya menumbuhkan loyalitas.
3. Pekerjaan itu sendiri: karyawan yang termotivasi dari dalam nantinya menjalankan tugas mereka dengan semangat penuh sesuai dengan keterampilan mereka.
4. Pengembangan Potensi: mencakup upaya guna meningkatkan kualitas ataupun kapasitas diri individu., yang bertujuan guna meningkatkan kemampuan agar bisa mencapai tujuan yang lebih baik.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Merujuk Sutrisno (2020) menerangkan Kepuasan kerja mencerminkan respons emosional karyawan, yang bisa bervariasi dari kepuasan hingga ketidakpuasan, atas peran mereka di tempat kerja.

Kemudian merujuk Sinaga & Husnayani (2021) mengemukakan kepuasan kerja merujuk pada emosi kolektif berupa kesenangan ataupun pemenuhan yang dialami individu terkait dengan pekerjaan mereka.

Sedangkan merujuk Suriani & Devita (2021) Konsep kepuasan kerja mencakup persepsi individu atas berbagai aspek dari pekerjaan mereka.

Merujuk definisi para ahli maka kepuasan kerja yakni perasaan emosional pegawai atas hasil pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

Ada beberapa indikator yang berkorelasi dengan kepuasan kerja merujuk Mangkunegara (2017) yakni:

1. Perputaran karyawan (*Turnover*)  
Perputaran karyawan yakni mengukur tingkat karyawan yang mengundurkan diri, secara sukarela ataupun tidak, selama periode tertentu. Jika suatu perusahaan mengalami *turnover* yang tinggi maka bisa dikatakan tingkat kepuasannya rendah.
2. Tingkat ketidakhadiran kerja  
Karyawan yang kurang puas cenderung tidak hadir dalam bekerja ataupun mempunyai tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Karyawan cenderung tidak hadir dalam bekerja tanpa menyertakan alasan yang jelas.
3. Ukuran organisasi perusahaan  
Ukuran organisasi bisa memberi pengaruh kepuasan kerja karyawan, disebabkan oleh fakta bila ukuran perusahaan dipengaruhi oleh koordinasi yang efektif, komunikasi yang kuat, ataupun partisipasi karyawan yang aktif.

### 3. METODE PENELITIAN

Metodologi kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini yang dikenal sebagai pendekatan terstruktur, ketergantungan pada data numerik, ataupun analisis statistik selanjutnya. Merujuk Sugiyono (2018), metodologi penelitian kuantitatif berakar pada kondisi nyata, yang memungkinkan pengukuran berbagai elemen. Penelitian ini bertujuan guna mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja ataupun motivasi kerja atas kepuasan kerja karyawan, yang melibatkan tiga variabel: dua variabel independen (X1: disiplin kerja ataupun X2: motivasi kerja) ataupun satu variabel dependen (Y: kepuasan kerja).

Metode sampling yang digunakan yakni sampling jenuh, yang artinya semua populasi yang terdiri dari 32 karyawan kontrak di CV. Kibar Sandang Nusantara diambil sebagai sampel. Pengumpulan data melibatkan kuesioner yang dikirimkan kepada karyawan kontrak. Data diolah memanfaatkan SPSS versi 26, ataupun beberapa pengujian dilakukan, termasuk pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), regresi berganda, pengujian t, pengujian F, ataupun pengujian koefisien determinasi.

## 4. HASIL

### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validitas		Hasil Uji Reliabilitas
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) / DK</b>	$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{VALID}$		<b>Hasil &gt; 0,7 = RELIABEL</b>
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	
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) / MK</b>	$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{VALID}$		<b>Hasil &gt; 0,7 = RELIABEL</b>
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	
<b>Kepuasan Kerja (Y) / KK</b>	$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{VALID}$		<b>Hasil &gt; 0,7 = RELIABEL</b>
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 5. Uji Normalitas

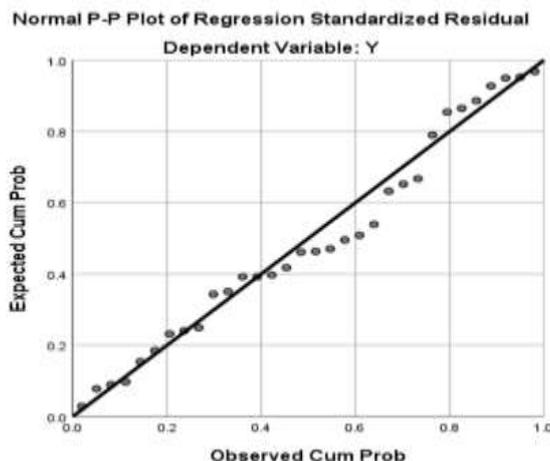
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59325150
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.081
Test Statistic		.116

Asymp. Sig. (2-tailed) .200<sup>c,d</sup>

- a. The test exhibits a normal distribution.
- b. Computed based on the collected data.
- c. The significance adjustment known as the Lilliefors correction.
- d. This represents the minimum threshold for the actual significance.

**Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024**

Merujuk pada Tabel 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200, yang melebihi ambang 0,05, memperlihatkan bila data tersebut terdistribusi normal.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

**Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024**

Grafik di atas mengungkapkan bila titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan trajektorinya, yang memperlihatkan bila distribusi mengikuti pola distribusi normal.

### 4.3 Uji Multikoleniaritas

**Tabel 7 Hasil Uji Multikoleniaritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

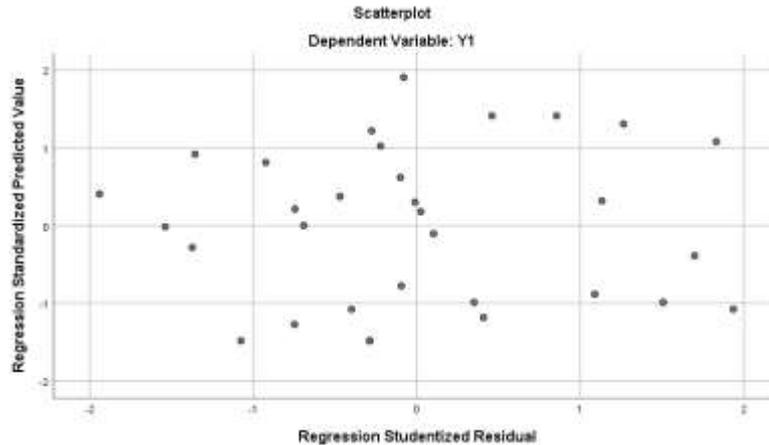
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant	13.805	.380		36.304	.000		
	)							
	X <sub>1</sub>	.077	.025	.314	3.089	.004	.444	2.251
	X <sub>2</sub>	.141	.021	.673	6.614	.000	.444	2.251

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024**

Seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 7, nilai VIF untuk semua variabel berada di bawah 10, dan nilai tolerance di atas 0,1. Ini memperlihatkan bila model regresi bebas dari masalah multikoleniaritas.

4.4 Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2, titik-titik data tersebar di atas ataupun di bawah garis nol. Distribusi ini memperlihatkan bila tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi.

4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024

Merujuk Tabel bisa dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini yakni:

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

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) tercatat sebagai 13,805, yang memperlihatkan bila saat nilai-nilai variabel independen, disiplin kerja (X<sub>1</sub>) ataupun motivasi kerja (X<sub>2</sub>), yakni nol, maka kepuasan kerja (Y) nantinya mencapai 13,805.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) yakni 0,077, memperlihatkan kolerasi positif. Akibatnya, peningkatan satu unit pada disiplin kerja nantinya menyebabkan kenaikan kepuasan kerja senilai 0,077.
3. Koefisien untuk variabel motivasi kerja (b) dalam analisis regresi linier yakni 0,141. Nilai positif ini memperlihatkan bila kenaikan satu unit dalam motivasi kerja (X<sub>2</sub>) nantinya mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja se senilai 0,141.

#### 4.6 Uji Signifikansi Simultan (uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

**Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024**

Merujuk Tabel 9 memperlihatkan bila nilai pengujian  $F_{hitung} (94,279) > F_{tabel} (3,33)$  karena nilai p se nilai 0,000 lebih rendah dari ambang batas 0,05, kami menolak hipotesis nol, hasil ini memperlihatkan bila baik disiplin kerja ataupun motivasi kerja secara kolektif memberikan efek positif atas kepuasan kerja staf kontrak di CV. Kibar Sandang Nusantara.

#### 4.7 Uji Signifikansi Parsial (uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	13.805	.380		36.304	.000
	X1	.077	.025	.314	3.089	.004
	X2	.141	.021	.673	6.614	.000

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024**

Tabel 10 mengungkapkan bila statistik pengujian t untuk disiplin kerja (X1) yakni 3,089, yang melebihi nilai kritis tabel 2,037 ataupun mempunyai nilai p 0,004, yang kurang dari ambang batas 0,05. Hasil ini menyebabkan penolakan hipotesis nol (H<sub>0</sub>), mengonfirmasi bila disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan secara statistik atas kepuasan kerja. Demikian pula, untuk motivasi kerja (X2), statistik t-nya yakni 6,614, melebihi nilai kritis 2,037, dengan nilai p 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak, memperlihatkan bila motivasi kerja juga memberi pengaruh positif yang signifikan atas kepuasan kerja.

4.8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 <sup>a</sup>	.867	.858	.29493	2.172

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Olah data SPSS versi 26, tahun 2024**

Merujuk Tabel 11 memperlihatkan bila koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) senilai 0,867. Hal ini bisa disimpulkan bila disiplin kerja ataupun motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh senilai 0,867 ataupun 86,7% atas kepuasan kerja, sedangkan sisanya senilai 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 memanfaatkan 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 bisa disimpulkan bila kian tingginya disiplin kerja maka kepuasan kerja nantinya meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Azhari et al. (2023) ataupun penelitian dari Safitri et al. (2023) yang membuktikan bila disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan atas kepuasan kerja.

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

Berdasarkan hasil pengujian memanfaatkan SPSS, analisis pada motivasi 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 bisa disimpulkan bila kian tingginya motivasi kerja maka kepuasan kerja nantinya meningkat. Penelitian dari Heryadi & Sukmalana (2020) ataupun sejalan dengan penelitian dari Setyawan Vania (2023) membuktikan bila motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan atas 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 memanfaatkan SPSS, memperlihatkan bila nilai pengujian  $F_{hitung}$  (94,279)  $> F_{tabel}$  (3,33) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka bisa simpulkan  $H_0$  ditolak, artinya variabel disiplin kerja ataupun motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh positif atas kepuasan kerja karyawan kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara. Karenanya dengan meningkatnya disiplin kerja ataupun motivasi kerja maka nantinya memberi pengaruh atas kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan penelitian dari Suputra & Sadiartha (2023) ataupun penelitian dari Rama (2023) bila disiplin kerja ataupun motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh positif atas kepuasan kerja.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Merujuk hasil penelitian, bisa disimpulkan yakni:

1. Disiplin kerja memberikan dampak positif ataupun signifikan atas kepuasan kerja karyawan kontrak di CV. Kibar Sandang Nusantara.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif ataupun signifikan atas kepuasan kerja karyawan kontrak di CV. Kibar Sandang Nusantara.
3. Secara bersamaan, variabel disiplin kerja ataupun motivasi kerja memberikan pengaruh positif ataupun signifikan atas kepuasan kerja karyawan kontrak di CV. Kibar Sandang Nusantara.

### 6.2 Saran

Peneliti menyarankan beberapa hal yakni:

1. Guna memastikan proyek tetap sesuai jadwal, amat krusial bagi perusahaan guna meningkatkan komitmennya atas manajemen waktu. Artinya karyawan harus tepat waktu ataupun menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat, yang nantinya membantu menjaga agar semuanya berjalan lancar ataupun sesuai jadwal.
2. Diharapkan pihak perusahaan perlu meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan CV. Kibar Sandang Nusantara dengan cara memberikan penghargaan ataupun hadiah, sebagaimana agar kepuasan kerja meningkat karenanya perusahaan bisa menjalankan tujuan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Diharapkan pihak perusahaan bisa menciptakan kepuasan kerja dari faktor diatas karenanya karyawan bisa menjalankan disiplin kerja ataupun semangat motivasi kerja terbangun dalam diri setiap karyawan.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa 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.
- Dompok, 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.
- Nurrapiah, & 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 (MR.EKO)*, 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 Tehnik 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.