

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PT X**

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON JOB
SATISFACTION OF PT X EMPLOYEES*

Rio Adhi Saputra¹, Christian Wiradendi Wolor², Tuty Sariwulan³

Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: riotumar2@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 28 September 2023	Accepted: 7 Oktober 2023	Published: 8 Oktober 2023

ABSTRAK

Fokus dalam analisis ini ialah 1) untuk mengetahui pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT X. 2) untuk mengetahui pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT X. 3) untuk mengetahui pengaruh langsung antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana menggunakan teknik analisis data regresi berganda yang dibantu dengan program SPSS. Populasi adalah seluruh pegawai PT X sebanyak 204 pegawai dengan jumlah sampel 135 pegawai yang didapat menggunakan metode proporsional random sampling. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The focus of this analysis is 1) to determine the direct influence of work discipline on the job satisfaction of PT X employees. 2) to determine the direct influence of work motivation on the job satisfaction of PT PT X employee job satisfaction. This research uses quantitative research methods which use multiple regression data analysis techniques assisted by the SPSS program. The population is all 204 employees of PT Based on the results of the analysis, it shows that work discipline has a positive and significant influence on job satisfaction, work motivation has a positive and significant influence on job satisfaction, and work discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant influence on employee job satisfaction.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan salah satu aset penting yang wajib dimiliki ialah Sumber daya manusia karena ialah aset organisasi yang relative sulit untuk ditiru oleh organisasi bisnis ataupun sebuah perusahaan lain. Sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti perubahan di lingkungan sekitar. Manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, mengembangkan, memelihara, serta memakai sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu ataupun tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, ialah salah satu fungsi organisasi untuk mendorong efektivitas dan efisiensi organisasi, menurut Darmawati dalam (Wiraatmaja & Hawignyo, 2021)

Sebuah organisasi ataupun perusahaan komersial dapat memperoleh manfaat terbesar dari memiliki sumber daya manusia yang sangat efektif. Sumber daya manusia harus dikelola seefektif mungkin agar diperoleh hasil kinerja yang optimal.



Perusahaan harus mendorong dan memotivasi pegawai agar pegawai dapat merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan dapat pula meningkatkan performa perusahaan. Kegagalan perusahaan dapat diamati dari rendahnya kepuasan kerja pegawai yang dapat terlihat dari perilaku pegawai seperti bermalas-malasan, tidak ada rasa peduli sesama pegawai, tidak terciptanya motivasi dari diri pegawai, sering terlambat saat kerja, dan tidak menaati peraturan yang ada. Sumber daya manusia juga bisa dinyatakan sebagai pegawai yang tidak boleh dipandang sebelah mata, maka dari itu perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas untuk mengurus masalah-masalah yang terjadi. Bagian tersebut dipandang sebelah ialah personalia untuk dapat mempelajari dan mengembangkan kompetensi pegawai. Di Indonesia dikutip oleh Liputan6.com pada tahun 2015 Portal lowongan kerja yakni JobsDB Indonesia melaksanakan sebuah survei yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kebahagiaan ataupun kepuasan dalam bekerja. Hasil survei memperlihatkan bahwa 73% responden merasa tidakbahagia dan tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu, Studi bertajuk Global Leadership Study (2016) yang pernah digagas Dale Carnegie memperlihatkan jika dalam waktu dekat, setidaknya lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru. Hal itu berdasarkan akumulasi dari angka 20% pegawai yang berencana pindah tempat kerja tahun depan, bahkan 3% mengaku saat ini berencana dalam pencarian pekerjaan lain, sementara hanya 28% pegawai di Indonesia yang ingin bertahan dalam jangka waktu lama di perusahaanya.

Prahartanto dalam (Jamil et al., 2022) menyebutkan setidaknya terdapat 15 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut di antaranya yakni komunikasi, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, pengorganisasian, gaya kepemimpinan, koordinasi, perencanaan, pengawasan, kinerja pegawai, perilaku pegawai, prestasi kerja pegawai, kompensasi, serta promosi jabatan

Berdasarkan hasil pra riset dari pernyataan terkait kepuasan kerja yang peneliti lakukan menyatakan bahwa mayoritas pegawai PT X memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Untuk mengetahui rendahnya kepuasan kerja maka perlu diketahui faktor apa saja yang mempengaruhinya dengan melakukan pra riset. Adapun faktor yang di uji untuk melakukan pra riset, diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, stress kerja, motivasi kerja dan kompensasi.. Lalu hasil pra riset didapatkan bahwa faktor disiplin kerja merupakan faktor tertinggi dengan persentase sebesar 30,5%. Kemudian faktor dengan persentase tertinggi setelah disiplin kerja adalah motivasi kerja dengan persentase sebesar 27,79%.

Berdasarkan penjelasan tentang fenomena diatas, di dalam penelitian ini akan mempertanyakan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Selain latar belakang yang telah dijabarkan, penelitian ini penting dilakukan untuk menyampaikan kontribusi pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan pentingnya penelitian ini bagi peneliti maka penelitian ini akan menguji pengaruh signifikansi dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT X. Dengan demikian peneliti mengusung judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X”

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kemampuan untuk membedakan antara jumlah kompensasi yang dapat diperoleh seorang karyawan ataupun karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima menurut Robbin dalam (Indrasari, 2017)

Kepuasan kerja ialah konsep multi-dimensi yang mencakup kemampuan, sikap, keyakinan, dan sistem nilai individu. Untuk mencapai kepuasan kerja, penting bagi staf untuk memiliki perasaan dan sikap positif, komitmen, dan tanggung jawab (Bismala, 2020). Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi indikator penting tentang bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan menjadi prediktor perilaku kerja seperti *organizational citizenship behavior*, ketidakhadiran, dan turnover karyawan, Donald et al., dalam (Bismala, 2020). Lebih lanjut menyebutkan bahwa pada sisi yang lain, tingkat kepuasan karyawan yang rendah dapat menyebabkan komitmen kerja yang rendah dan tingkat turnover karyawan yang tinggi.

Menurut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017), (Nabawi, 2019), (Changgriawan, 2017) dan (Harahap & Khair, 2019) peneliti menggunakan dimensi rekan kerja, gaji, isi pekerjaan dan supervisi pada variabel kepuasan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela dalam (Jufrizen & Hadi, 2021) Disiplin kerja ialah suatu kemampuan seseorang dalam bekerja secara teratur, tekun, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, serta berusaha tidak melanggar peraturan yang ada.

Menurut Rofi (Jufrizen & Hadi, 2021) mengemukakan bahwa disiplin ialah suatu bentuk pengendalian diri seorang pegawai ataupun karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta berusaha memperlihatkan kegigihan dalam tim di sebuah organisasi. Tindakan disiplin bisa dipakai suatu organisasi dalam rangka pemberian sanksi terhadap pelanggaran atas peraturan yang berlaku. Disiplin kerja ialah suatu sikap dari seseorang ataupun kelompok yang taat dan patuh terhadap aturan-aturan ataupun tata tertib berlaku, dalam menjalankan tugas ataupun kewajibannya pada organisasi ataupun perusahaan guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan safitri dalam (Jufrizen & Hadi, 2021).

Disiplin ialah suatu kesediaan serta rasa sadar dari diri tiap orang dalam menaati seluruh norma-normal sosial ataupun peraturan perusahaan yang berlaku. Sudah semestinya kedisiplinan ditegakkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Karena akan sulit bagi suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai tujuannya tanpa adanya dukungan disiplin kerja pegawai yang baik. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa kunci keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan dapat mencapai tujuannya ialah melalui kedisiplinan. Hasibuan (Siagian, 2021). Disiplin kerja ialah suatu sikap yang harus ditaati oleh seluruh pegawai ataupun anggota dalam mematuhi peraturan guna mencapai tujuan bersama. Kedisiplinan ialah suatu kesediaan dan rasa sadar seseorang untuk menaati seluruh norma aturan yang berlaku di perusahaan ataupun organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2018), (Nurjaya et al., 2021), (Jumady, 2020) dan (Feel et al., 2018) peneliti menggunakan dimensi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan dan tanggung jawab pada variabel disiplin kerja.

Motivasi Kerja

Mc.Clelland and Boyatzis (Santanu & Hamsah, 2020) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi ialah keinginan dari dalam diri seseorang yang mengakibatkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang dipakai berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri, Gardjito et al., (Gunawan et al., 2020). Pentingnya motivasi karena menyebabkan,

mendukung perilaku manusia dan menyalurkan, sehingga mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil optimal, Maheswari dan Lutvy dalam (Gunawan et al., 2020).

Menurut Flippo dalam (Santanu & Hamsah, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja ialah suatu keahlian, dalam rangka mengarahkan pegawai ataupun karyawan dan organisasi supaya bekerja hingga berhasil, Maka keinginan para pegawai ataupun karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Robbin dalam (Santanu & Hamsah, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja ialah suatu proses yang menjadikan intensitas, arah dan usaha secara terus menerus individu ataupun kelompok menuju pencapaian tujuan.

Menurut (Adha et al., 2019), (Yusuf & Suci, 2018), (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020) dan (Pramiana, 2018) peneliti menggunakan dimensi kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri pada variabel motivasi kerja.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT X yang beralamat di Jakarta. Peneliti memilih PT X sebagai tempat penelitian ini karena menemukan masalah kepuasan kerja yang tergolong rendah sehingga menyebabkan menurunnya produktifitas pegawai. Hal tersebut juga diketahui dari hasil pra riset yang dilakukan secara *online* dengan menyebarkan *link* untuk pengisian *Google Form*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan data konkrit yang mana berupa angka-angka yang nantinya akan diukur untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini juga menggunakan metode *survey* guna untuk mendapatkan data dengan teknik pengumpulan data tertentu melalui menyebarkan kuisioner untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah pegawai PT X sebanyak 204 pegawai dengan sampel sebanyak 135 pegawai. Penelitian ini menggunakan rumus slovin yang merupakan metode dalam menentukan jumlah sampel dengan populasi yang cukup besar. Kemudian dikarenakan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*.

Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dipilih sedemikian rupa dari populasi sehingga memberikan peluang yang sama pada masing-masing anggota populasi untuk menjadi sampel (Renggo & Kom, 2022). Metode *probability sampling* yang digunakan yakni *stratified random sampling*. *Stratified random sampling* merupakan metode pengambilan sampel acak bertingkat dimana populasi dibagi menjadi subkelompok (strata) dan sampel didapat secara acak dari setiap subkelompok. Subkelompok atau strata yang dimaksud dalam penelitian ini adalah divisi atau departemen yang mana sampel perlu diambil secara proporsional.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi yang perhitungannya dibantu dengan *software* SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y), Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berdistribusi normal. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07778534
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.056
Test Statistic		.059
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.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	274.589	15	18.306	1.852	.035
		Linearity	121.877	1	121.877	12.333	.001
Disiplin Kerja	Groups	Deviation from Linearity	152.712	14	10.908	1.104	.362
		Within Groups	1175.959	119	9.882		
Total			1450.548	134			

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi *Linearity* antara disiplin kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Kemudian nilai signifikansi *Deviation from Linearity* antara disiplin kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,362 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Selanjutnya adalah hasil uji linearitas X2 terhadap Y dapat dilihat sebagai berikut.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	231.466	13	17.805	1.767	.056
		Linearity	109.879	1	109.879	10.906	.001
Motivasi Kerja	Groups	Deviation from Linearity	121.586	12	10.132	1.006	.448
		Within Groups	1219.082	121	10.075		
Total			1450.548	134			

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi *Linearity* antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Kemudian nilai signifikansi *Deviation from Linearity* antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,448 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin Kerja	.922	1.085
Motivasi Kerja	.922	1.085

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* yang didapat oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar $0,922 > 0,10$. Selanjutnya nilai *VIF* pada variabel X1 dan X2 sama-sama sebesar $1,085 < 10,00$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Correlations

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.273**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	135	135
	Motivasi Kerja	Correlation	.273**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	135	135
	Unstandardized Residual	Correlation	.000	.014
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.997	.870
		N	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,997 dan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,870. Dari hasil nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut dapat didapatkan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.228	5.733		5.098	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.235	.086	.231	2.723	.007
	Motivasi Kerja (X2)	.239	.096	.211	2.484	.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,228 + 0,235X1 + 0,239X2$$

Berdasarkan persamaan diatas, berarti : Nilai konstanta Kepuasan Kerja (Y) sebesar 29,228 yang menyatakan jika variabel independen (Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah 0, maka kepuasan kerja adalah sebesar 29,228. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,235 diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1% maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,235 atau sebaliknya. Nilai koefisien X1 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,239 diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1% maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,239 atau sebaliknya. Nilai koefisien X2 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif.

UJI T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.228	5.733		5.098	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.235	.086	.231	2.723	.007
	Motivasi Kerja (X2)	.239	.096	.211	2.484	.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Kemudian untuk mencari nilai Ttabel adalah dengan melakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut :

$$T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 132) \text{ dengan taraf sig } 0,05.$$

Dari perhitungan diatas diperoleh T tabel sebesar 1,978 yang dimana dapat dijabarkan hasil uji T sebagai berikut:

Nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar $0,07 < 0,05$. Selanjutnya disiplin kerja (X1) memiliki t hitung $2,723 > t$ tabel 1,978. Hal tersebut berarti variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar $0,014 < 0,05$. Selanjutnya motivasi kerja (X2) memiliki t hitung $2,484 > t$ tabel 1,978. Hal tersebut berarti variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dalam hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

UJI F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.198	2	90.599	9.421	.000 ^b
	Residual	1269.350	132	9.616		
	Total	1450.548	134			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Dari tabel diatas didapatkan nilai Fhitung sebesar 9,421. Kemudian untuk mencari Ftabel adalah dengan melakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut.

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 133) = 3,06 \text{ (dengan taraf sig 5\%).}$$

Dari perhitungan diatas maka didapatkan bahwa Ftabel sebesar 3,06, maka hipotesis diterima. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.353 ^a	.125	.112	3.101

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Adjusted R²* (*R square*) yang dilihat bahwa 0,125 atau 12,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara serentak terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 12,5%, sedangkan sisanya sebesar 87,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti baik dari pembahasan dan pengelolaan data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT X, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT X serta disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT X.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI -*

- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering*, 174–187.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEK_S/article/view/1892
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Bangsa, U. P. (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsarikecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi*. 3(1), 1–12.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. [file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan%20Tinjauan%20dari%20Dimensi%20Iklim%20Organisasi,%20Kreativitas%20Individu,%20dan%20Karakteristik%20Pekerjaan%20by%20Dr.%20Meithiana%20Indrasari,%20S.T.,%20M.M.%20(z-lib.org).pdf)
- Jamil, Basalamah, S., & Serang, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20.
<https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- No Title. (n.d.). <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2287728/73karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya>
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*. 4(2), 172–184.
- Pramiana, O. (2018). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 3(2), 1–13.
<https://doi.org/10.34203/jimfe.v3i2.642>
- Renggo, Y. R., & Kom, S. (2022). POPULASI DAN SAMPEL KUANTITATIF.

METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI, 43.

- Santanu, T. R., & Hamsah, D. Z. (2020). 28 | *P a g e Sumber : PD BPR Garut 29 | P a g e*. 16(1), 28–35
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2),201. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9091>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wiraatmaja, A. P., & Hawignyo. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(2), 80–92. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i2.211>
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>