

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP TVRI Pusat

Agnes Hafita Lorensi^{1*}, Maswarni², Nofiar³, Nuraini Yusuf⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

agneshafitalorensi@gmail.com^{1*}

*Korespondensi Penulis

Received 10 Juli 2025 | Revised 01 Agustus 2025 | Accepted 20 Agustus 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasa kerja pegawai pada LPP TVRI Pusat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1300 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin didapat seanyak 93 orang responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan uji hipotesis (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian Uji Hipotesis (Uji t) variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$; atau ($7.227 > 1.661$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis (Uji t) variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8.454 > 1.661$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis (Uji F) secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($43.126 > 3.10$), hal ini juga diperkuat dengan signifikan $< 0,050$ atau ($0,000 > 0,050$). hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee job satisfaction at LPP TVRI Central. The method used is quantitative. The population in this study is 1300 people. The sampling technique using the Slovin formula was obtained by 93 respondents. The method used to test and analyze the influence partially and simultaneously using hypothesis tests (t-test and F-test). Based on the results of the Hypothesis Test (t-test) of the variable of work discipline on employee job satisfaction , a tcal value of $> t_{table}$ was obtained; or ($7,227 > 1,661$) this was strengthened with a significant value of $< 0,05$ or ($0,000 < 0,05$). The results of the hypothesis test (t-test) of the work motivation variable on employee job satisfaction based on the results of the study obtained a tcal value of $> t_{table}$ or ($8,454 > 1,661$) which was strengthened with a significant value of $< 0,05$ or ($0,000 < 0,05$). The results of the hypothesis test (F test) simultaneously of work discipline and work motivation on employee job satisfaction based on the results of the study obtained a Fcal value of $F_{cal} > F_{tabel}$ or ($43,126 > 3,10$), this was also significantly strengthened $< 0,050$ or ($0,000 > 0,050$). This shows that there is a significant influence on employee job satisfaction partially or simultaneously between work discipline and work motivation.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Saat ini tuntutan masyarakat pada institusi pemerintah khususnya dan Badan Usaha Milik Negara pada umumnya untuk memberikan pelayanan yang baik dan maksimal semakin transparan.



Tuntutan masyarakat ini akan terus bergulir dan belum akan berhenti sampai terciptanya akuntabilitas para pegawai di institusi pemerintah sesuai ekspektasi masyarakat secara menyeluruh. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat institusi pemerintah telah melakukan reformasi disegala bidang termasuk bidang sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dalam institusi pemerintah tanpa mengesampingkan juga asset lain. Pentingnya sumber daya manusia dikarenakan sangatlah apapun sarana prasarana, dukungan dana yang besar untuk institusi pemerintah tetapi saja membutuhkan sumber daya manusia sebagai penentu pencapaian keberhasilan. Sebagai asset yang berharga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik sehingga memiliki daya saing yang tinggi dalam menjawab tuntutan masyarakat yang semakin kompleks.

Penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sehingga jelas institusi pemerintah yang memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat menjadikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi karena puas dalam bekerja, sebaliknya bila Manajemen Sumber Daya Manusia buruk pegawai dapat bermalasan untuk bekerja karena pegawai merasa kurang adanya perhatian akan kebutuhan selama bekerja.

Motivasi kerja yang tinggi dari pegawai menjadi harapan dari setiap instansi atau perusahaan. Adanya motivasi kerja pegawai yang tinggi dapat mempercepat instansi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja sendiri memiliki peran yang sangat besar dan sangat berpengaruh terhadap tingkat ke efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai maka dalam pekerjaan tersebut tidak akan terlaksanakan dengan baik. Dalam masalah motivasi karyawan itu bukanlah hal yang mudah, karena pada setiap diri pegawai terdapat mimpi, kebutuhan dan harapan yang berbeda.

Pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga tidak mengherankan apabila instansi pemerintah atau perusahaan memberikan perhatian yang besar, tidak terkecuali LPP TVRI. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), LPP TVRI dalam melayani informasi untuk kepentingan publik bersifat netral, independen, dan tidak komersial. Tujuan LPP TVRI hanya dapat diwujudkan apabila dalam diri pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Melihat kepuasan kerja pegawai di LPP TVRI menarik dilakukan penelitian mengingat institusi ini bukanlah sebuah badan usaha yang sarat dengan kompetisi yang tinggi. Pegawai dalam melaksanakan tugas cenderung monoton dan sedikit adanya tantangan karena aturan yang baku. Dalam hal upah atau gaji yang diterima pegawai relatif cukup mengingat LPP TVRI menerapkan kebijakan sebagaimana yang berlaku di pemerintah. Dalam hal promosi jabatan lebih kepada senioritas sehingga pegawai harus menunggu giliran untuk menempati posisi tertentu atau yang lebih tinggi. Demikian halnya dengan pengawasan pimpinan yang sarat dengan birokrasi pemerintahan sehingga pengawasan pimpinan kepada karyawan cenderung subyektif. Kedekatan dan kekerabatan pimpinan dengan pegawai sedikit banyak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Motivasi kerja pegawai LPP TVRI menarik dilakukan penelitian karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai lebih dilihat dari sejauh mana pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja melalui pemenuhan kebutuhan pegawai. Motivasi kerja pegawai LPP TVRI dapat diharapkan apabila terpenuhi kebutuhan psikologis maupun non psikologis. Gaji untuk sebagian pegawai bukan satu satunya yang menjadikan semangat bekerja. Meskipun pegawai memperoleh gaji yang besar apabila tidak merasa nyaman dalam bekerja maka pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang baik.

LPP TVRI merupakan lingkungan sosial dimana terjadinya interaksi antar karyawan dan kepada pimpinan. Motivasi kerja timbul bila terjadi hubungan yang baik di dalam instansi sehingga apabila mendapatkan permasalahan dalam tugas akan memperoleh bantuan dari teman kerja. Setiap pegawai dalam bekerja juga membutuhkan adanya pengakuan yang diperoleh dari rekan kerja ataupun pimpinan untuk dapat mengembangkan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Kajian Literatur Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017:117) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya. Robbins dalam Hamali (2016:200), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang



menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Sedangkan Jex dalam Sinambela (2017:302), kepuasan kerja merupakan tingkat efek positif seseorang pekerja, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya, sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku.

Disiplin Kerja

Sinambela (2018:335) mengemukakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi terebut untuk mewujudkan tujuannya. Sedangkan Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Motivasi Kerja

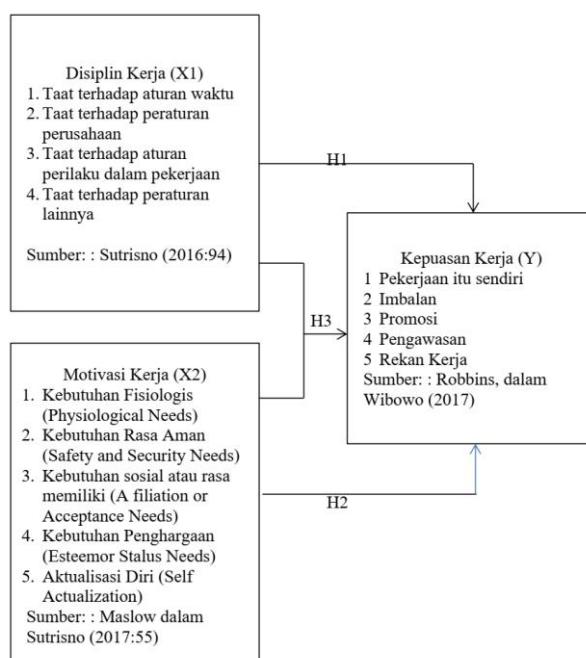
Mangkunegara (2017:93) mengemukakan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Farida (2016:25) mengemukakan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan (2019:148) mengemukakan motivasi adalah suatu perangsangkeinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motifyangmempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Beberapa pengertian di atas maka motivasi kerja adalah suatu faktor untuk mendorong seseorangmaumenggerakan kemampuan untuk bekerja dengan tujuan mencapai sasaran atau target perusahaan.

Kinerja

Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) merupakan capaian hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan. Indikator dari kinerja meliputi: 1) Jumlah Pekerjaan, terkait dengan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, 2) Kualitas Pekerjaan, terkait dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu yang dikerjakan dan dihasilkan karyawan, 3) Ketepatan Waktu, terkait dengan penyelesaian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan 4) Kehadiran, terkait dengan kehadiran karyawan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan, dan 5) Kemampuan Kerja Sama, terkait dengan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berfikir teoritis diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai LPP TVRI Pusat.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai LPP TVRI Pusat.

H3: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai LPP TVRI .

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian dilakukan di LPP TVRI Pusat di Jl. Gerbang Pemuda, RT.1/RW.3, Gelora, Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai LPP TVRI Pusat berjumlah 1.300 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Simpel Random Sampling. Sugiyono (2016:93) simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Ukuran sample pada penelitian ini 93 responden.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,77449288
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,057
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,591
Asymp. Sig. (2-tailed)		,876

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,876 diatas $\alpha = 0,05$ ($0,876 > 0,05$) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Linieritas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups (Combined)	1926,204	14	137,586	4,921	,000
	Linearity	1497,582	1	1497,582	53,563	,000
	Deviation from Linearity	428,622	13	32,971	1,179	,310
	Within Groups	2180,829	78	27,959		
	Total	4107,032	92			

Sumber : Data primer diolah 2023



Berdasarkan hasil tabel 2 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,310 lebih besar dari 0,05 ($0,310 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel disiplin kerja dengan variabel kepuasan kerja

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja*	Between Groups (Combined)	2252,439	13	173,265	7,381	,000
	Linearity	1806,689	1	1806,689	76,959	,000
	Deviation from Linearity	445,750	12	37,146	1,582	,114
	Within Groups	1854,593	79	23,476		
	Total	4107,032	92			

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,114 lebih besar dari 0,05 ($0,114 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,119	5,626		1,977	,051		
Disiplin Kerja	,456	,154	,295	2,952	,004	,567	1,763
Motivasi Kerja	,619	,132	,469	4,689	,000	,567	1,763

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, diperoleh nilai *Tolerance* variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0,567 lebih besar dari 0,10 ($0,567 > 0,10$), sementara nilai *VIF* variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja sebesar 1,763 lebih kecil dari 10,00 ($1,763 < 10,00$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap dua variabel bebas tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,050E-013	5,626		,000	1,000
Disiplin Kerja	,000	,154	,000	,000	1,000
Motivasi Kerja	,000	,132	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,1.000 lebih besar dari 0,05 ($1,000 > 0,05$), yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja. Sedangkan nilai Signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05 ($1,000 > 0,05$), yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel komitmen organisasi.



Uji Regresi Linier

Tabel 5. Output Uji Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,877	6,206		2,236	,028
Disiplin Kerja	,933	,129	,604	7,227	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 13,877 + 0,933 X_1$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,877 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat kepuasan kerja sebesar 13,877
- Nilai koefisien betta 0,933 diartikan apabila kostanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,933 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₁ terhadap Y adalah positif.

Tabel 6. Output Uji Regresi Linear Sederhana X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,366	4,311		5,188	,000
Motivasi Kerja	,875	,104	,663	8,454	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 22,366 + 0,875X_2$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 22,366 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja tidak ada maka telah terdapat kepuasan kerja sebesar 22,366
- Nilai koefisien betta 0,875 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0,875 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₂ terhadap Y adalah positif.

Tabel 7. Output Uji Regresi Linear Berganda Antara (X₁) dan (X₂) terhadap

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,119	5,626		1,977	,051
Disiplin Kerja	,456	,154	,295	2,952	,004
Motivasi Kerja	,619	,132	,469	4,689	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,119 + 0,456X_1 + 0,619X_2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11,119 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak dipertimbangkan maka kepuasan kerja hanya akan bernilai sebesar 11,119.
- Nilai disiplin kerja 0,456 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0,456.
- Nilai motivasi kerja 0,619 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0,619.



Uji Koefisiensi Korelasi dan Determinasi

Tabel 8. Output Uji Korelasi Sederhana dan Determinasi Antara (X_1) terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,358	5,35493

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Melihat tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai korelasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar R 0,604 masuk kedalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya disiplin kerja memiliki hubungan tingkat kuat terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat. Nilai R Square 0,365 diartikan bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 36,5% dan sisanya 65,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Output Uji Korelasi Sederhana dan Determinasi Antara X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,440	,434	5,02777

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Melihat tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai korelasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar R 0,663 masuk kedalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya motivasi kerja (X_1) memiliki hubungan tingkat kuat terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat. Nilai R Square 0,440 diartikan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 44% dan sisanya 60% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 10. Output Uji Korelasi Ganda dan Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,489	,478	4,82725

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melihat tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar R 0,700 masuk kedalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat. Nilai R Square 0,489 diartikan bahwa kontribusi antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% dipengaruhi faktor lain seperti budaya perusahaan, lingkungan kerja dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Output Uji Parsial antara X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,877	6,206	2,236	,028
	Disiplin Kerja	,933	,129		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melihat tabel coefficients^a di atas menunjukkan bahwa, uji parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,227 > t_{tabel} = 1,661$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat.



Tabel 11. Output Uji Parsial antara X₁ terhadap Y**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,366	4,311		5,188	,000
Motivasi Kerja	,875	,104	,663	8,454	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melihat tabel coefficients^a di atas menunjukkan bahwa, uji parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,454 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat.

Tabel 11. Output Uji Simultan Antara X₁ dan X₂ terhadap**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2009,820	2	1004,910	43,125	,000 ^b
Residual	2097,212	90	23,302		
Total	4107,032	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Melihat tabel Anova^a di atas menunjukkan bahwa, uji simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $F_{hitung} 43,125 > F_{tabel} 3,10$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Pusat

Uji parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,227 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat.. Kontribusi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 36,5% dan sisanya 65,3% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 13,877 + 0,933X_1$. Nilai konstanta sebesar 13,877 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat kepuasan kerja sebesar 13,877. Nilai koefisien betta 0,933 diartikan apabila kostanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,933 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₁ terhadap Y adalah positif

Nilai korelasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar R 0,604 masuk kedalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya disiplin kerja memiliki hubungan tingkat kuat terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat.

Adapun dimensi indikator yang memberikan kontribusi pengaruh kepuasan kerja dari disiplin kerja meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Pusat.

Uji parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 8,454 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat. kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 44% dan sisanya 60% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi linier sederhana diperoleh $Y = 22,366 + 0,875X_2$. Nilai konstanta sebesar 22,366 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja tidak ada maka telah terdapat kepuasan kerja sebesar 22,366. Nilai koefisien betta 0,875 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada



variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0,875 point. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X₂ terhadap Y adalah positif.

Nilai korelasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar R 0,663 masuk kedalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya motivasi kerja memiliki hubungan tingkat kuat terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat.

Adapun dimensi indikator yang memberikan kontribusi pengaruh kepuasan kerja dari motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*a filiation or acceptanceneeds*), kebutuhan penghargaan (*esteemor status needs*), aktualisasi diri (*self actualization*)..

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI Pusat.

Uji simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai F_{hitung} 75,106 > F_{tabel} 3,10 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat. Kontribusi antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% dipengaruhi faktor lain seperti budaya perusahaan, lingkungan kerja dan lain-lain. Persamaan regresi linear berganda $Y = 11,119 + 0,456X_1 + 0,6197X_2$, hal ini dapat diartikan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan, serta mengacu pada tujuan penelitian dapat diberikan kesimpulan:

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai LPP TVRI Pusat dengan persamaan regresi $Y = 13,877 + 0,933X_1$, nilai koefisien korelasi 0,604 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 7,227 > t_{tabel} 1,661 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai LPP TVRI Pusat dengan persamaan regresi $Y = 22,366 + 0,875X_2$. nilai koefisien korelasi 0,663 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44% dan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 8,454 > t_{tabel} 1,661 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

Disiplin kerja dan variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai LPP TVRI Pusat dengan persamaan regresi $Y = 11,119 + 0,456X_1 + 0,6197X_2$, nilai korelasi diperoleh 0,700 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 48,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} 7,106 > F_{tabel} 2,77 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Farida, umi, 2016.*Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing Servive
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kadar Nurzaman. 2014. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesatu. CV Pustaka Setia. Jakarta
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sinambela, L. P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:alfabeta
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

