



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI : -

Licences :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

ISSN (online) : 2830-0548
ISSN (print) : 2829-6648

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan
– Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : jurnalmagister@gmail.com

Article info : *Received*: Jan. 2024 ; *Revised* : Feb.2024 ; *Accepted*: April 2024

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diana Azwina¹, Indra Septika Rianto²

dosen01741@unpam.ac.id¹, indraaaa092@gmail.com²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee job satisfaction at PT Artha Gutawa Sejahtera. This research method uses quantitative methods with a sample size of 55 respondents, based on the results of the t test obtained t count of $3.819 > 2.006$ and the significance value is $0.000 < 0.05$, meaning that the work motivation variable (X1) has a positive and significant effect on the employee job satisfaction variable (Y). Based on the results of the t test, the t value is $2.339 > 2.006$ and the significance value is $0.000 < 0.05$, meaning that the work discipline variable (X2) has a positive and significant effect on the employee job satisfaction variable (Y). The results of the F test, the calculated F value is $16.304 > 3.18$ and the significance value is $0.023 < 0.05$. So it can be concluded that the variables of work motivation (X1) and work discipline (X2) simultaneously significant influence on employee job satisfaction (Y)

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

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Artha Gutawa Sejahtera. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden, Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar $5.003 > 2.006$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3.787 > 2.006$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $16.304 > 3.18$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). pada PT. Artha Gutawa Sejahtera.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang tengah kita lalui saat ini bukan hanya memungkinkan perusahaan untuk beroperasi di berbagai negara dan menciptakan pasar yang lebih luas, namun sekaligus meningkatkan persaingan usaha dengan para pelaku usaha. Fenomena ini menyebabkan perusahaan perlu memiliki keunggulan bersaing. Guna memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mencapai hal ini tentunya sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Kinerja tinggi dihasilkan oleh SDM yang memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki karyawan dengan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka Handoko dalam Nugraha & Suherna, (2019: 43). Sedangkan Menurut Martoyo dalam Khuril (2021: 111) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih produktif, berkontribusi lebih banyak, dan bertahan lebih lama dalam organisasi. Perusahaan perlu memastikan pula bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dan mutakhir untuk bersaing secara efektif di pasar global. Masalahnya sebagai makhluk hidup, banyak sekali kebutuhan SDM yang dapat menyebabkan kepuasan kerja naik atau turun. Untuk itulah penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor penyebab naik turunnya kepuasan kerja. Berbagai faktor dapat menjadi penyebab naik turunnya kepuasan kerja. Salah satu diantaranya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya, demikian menurut Noor dalam Jufrizen & Sitorus, (2021: 842). Sedangkan Menurut Munandar dalam Jufrizen & Sitorus, (2021: 842) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja memberikan berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan bisnis. Karyawan yang memiliki motivasi bekerja tinggi tentunya menggambarkan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi.

Sementara itu faktor penyebab lainnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku Puji dalam Enriko & Arianto, (2022: 108). Sedangkan Menurut Rivai dalam Enriko & Arianto, (2022: 108) “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Dengan disiplin tinggi yang ditunjukkan karyawan mencerminkan terpenuhinya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Artha Gutawa Sejahtera di dapati bahwa masih ada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini di buktikan dengan hasil penyebaran kuesioner pra survai yang telah dilakukan peneliti. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih belum maksimal mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini perlu di perhatikan oleh perusahaan karena di mana jika seorang karyawan masih belum atau tidak mendapati kepuasan bekerja yang maksimal hal ini akan mempengaruhi kinerjanya, dan karyawan tersebut akan kehilangan motivasi kerja hilangnya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi disiplin kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Artha Gutawa Sejahtera di dapati masih banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Hal ini di sebabkan karna perusahaan tidak memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang mencapai atau melampaui harapan. Perusahaan tidak memberikan pelatihan yang khusus kepada karyawan yang membuat karyawan tidak memiliki prestasi kerja yang

baik bagi perusahaan. karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang bagus akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan menimbulkan disiplin kerja yang buruk.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Artha Gutawa Sejahtera di dapati masih banyak karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin rendah. Diduga rendahnya tingkat disiplin karyawan disebabkan oleh faktor kompensasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi untuk bekerja lebih baik. Satu masalah yang terjadi yaitu ketidakadilan atau kesenjangan dalam sistem kompensasi yang membuat rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini bisa terjadi jika ada perbedaan gaji yang signifikan antara karyawan dengan posisi, tanggung jawab, dan kontribusi yang sebanding. Ketidakadilan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan frustrasi di kalangan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah dari penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. Artha Gutawa Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. Artha Gutawa Sejahtera?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan pada PT. Artha Gutawa Sejahtera?

Adapun tujuan penelitiannya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. Artha Gutawa Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. Artha Gutawa Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan pada PT. Artha Gutawa Sejahtera.

B. KAJIAN LITERATUR

Menurut Noor dalam Jufrizen & Sitorus, (2021) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Sedangkan Menurut Munandar dalam Jufrizen & Sitorus, (2021) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Hartatik dalam (Enriko & Arianto, 2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko dalam Nugraha & Suherna, (2019: 43). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki karyawan dengan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Fortuna (2019: 368) adalah sebagai berikut:

- a. faktor psikologi. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
- c. faktor fisik. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan

waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- d. faktor finansial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan dan promosi.

Hasil penelitian Nathalia Eunike Fengky¹ Bernhard Tewel² Bode Lumanauw (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang menyatakan bahwa Ada pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan insentif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hamdan, Amarul, Ratu Erlina Gentari (2022) dengan judul Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Elnusa .Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon menyatakan lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan.

Penelitian Henni Marlinah dan Diana Azwina (2020) dengan judul Kompensasi (sebagai representasi motivasi kerja) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan) menyatakan pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan karyawan. Demikian pula dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja sebagai cerminan budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis adalah kesimpulan yang bersifat sementara, pendapat atau suatu asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah terhadap semua penelitian sampai terbukti melalui data yang sudah terkumpul, berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Artha Gutawa Sejahtera.
- H2 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Artha Gutawa Sejahtera.
- H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Artha Gutawa Sejahtera

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survai dan kuesioner, penelitian ini penelitian yang mengkaji hubungan dari satu variabel atau lebih terhadap variabel lainnya. Jenis data dalam penelitian ini adalah: Data Primer yang berupa opini subjek secara individual atau kelompok. Data primer dapat diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada 55 orang staf dan pekerja di PT. Artha Gutawa Sejahtera, jenis pertanyaan yang digunakan adalah bersifat tertutup. Selain itu data primer juga diperoleh peneliti melalui observasi dan dokumentasi di tempat penelitian. Selain data primer, peneliti mendapatkan data sekunder yang berasal dari literatur, artikel.buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dapat mendukung penelitian. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah Uji instrumen penelitian uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Dimana Jika r hitung $>$ r tabel, maka

instrumen dikatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid. Dengan nilai r tabel sebesar 0,265 hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dinyatakan valid untuk semua pernyataan.

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu dimana jika Nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60, maka instrumen reliabel dan Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60, maka instrument tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,13561163
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,072
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,041 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas residual peneliti menggunakan uji statistic non-parametik *Kolmogrov-Smirnov (Uji K-S)*. Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh. Dimana jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi 0.041 $>$ 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinelitas

Tabel 4. 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,852	6,225		2,065	,044		
	Motivasi Kerja	,405	,106	,454	3,819	,000	,837	1,195
	Disiplin Kerja	,315	,135	,278	2,339	,023	,837	1,195

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). dimana jika nilai *Tolerance* lebih besar dari >0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independennya dan jika nilai VIF lebih kecil dari <10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.2 diatas, nilai tolerance $0,837 > 0,10$ dan nilai VIF $1,195 < 10,00$ yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,621 ^a	,385	,362	2,176	2,039

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Nilai durbin Watson yang diperoleh sebesar 2,039 atau berada diantara $-2 +2$ yang artinya bahwa tidak ada autokorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji ini peneliti menggunakan uji *Glejser* dengan ketentuan. Dimana jika variabel independent signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (Sig) $<0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas jika variabel independent tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikan (Sig) $>0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4. 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,617	3,929		,666	,508
	Motivasi Kerja	-,032	,067	-,073	-,482	,632
	Disiplin Kerja	,011	,085	,020	,132	,895

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Berdasarkan nilai sig diperoleh nilai $0,632 > 0,05$ dan $0,895 > 0,5$ dapat diartikan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Analisis regresi linear sederhana di gunakan untuk membuat keputusan

apakah naik dan menurunnya variabel bebas dapat dilakukan melalui peningkatan variabel bebas atau tidak untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 4.5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,852	6,225			2,065	,044
	Motivasi Kerja	,405	,106	,454		3,819	,000
	Disiplin Kerja	,315	,135	,278		2,339	,023

Berdasarkan tabel 3 didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 12.852 + 0.405 X_1 + 0.315 X_2$$

Persamaan tersebut diterjemahkan :

- Nilai konstanta sebesar 12.852 mempunyai arti bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) akan tetap yaitu 12.852
- Dari di atas di peroleh nilai motivasi kerja (X_1) sebesar 0.405 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi variabel kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0.405 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- Dari tabel di atas diperoleh nilai disiplin kerja (X_2) sebesar 0.315 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai partisipasi variabel disiplin kerja bertambah sebesar 0.315 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Dari hasil tabel 4.5 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3.819 > 2.006$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). dan di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,339 > 2.006$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.023 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.023 < 0.05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). pada PT. Artha Gutawa Sejahtera

Hasil Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana jika nilai sig < 0.05 atau jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh. Rumus mencari F tabel: $df_1 = (k-1) = (3-1) = 2$ $df_2 = (n-k) = (55-3) = 52$, maka di peroleh nilai F tabel sebesar 3.18

Tabel 4. 5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,442	2	77,221	16,304	,000 ^b
	Residual	246,285	52	4,736		

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.31 di atas dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 16.304 > 3.18 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). pada PT. Artha Gutawa Sejahtera.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X₁)
Dan Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,362	2,176

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0.385 atau sebesar 38.5% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 38.5%.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. pada PT. Artha Gutawa Sejahtera. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. pada PT. Artha Gutawa Sejahtera. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. pada PT. Artha Gutawa Sejahtera.

Penelitian selanjutnya sangat mungkin dilakukan dengan menjadikan variabel selain motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Secara teoritis dan praktis penelitian ini berimplikasi pada pembuktian teori bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan beberapa hasil uji statistik. Hasil penelitian dapat menambah wawasan, referensi, pemahaman, dan pengetahuan mengenai tentang dampak motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi bagi mahasiswa di utamanya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini membantu mengidentifikasi factor penyebab fluktuasinya kepuasan kerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Perusahaan sebaiknya mengajak karyawan untuk berbicara secara terbuka tentang penyebab ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya menurun. Lalu perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan apa yang harus dipertahankan dan diperbaiki. Kemudian diskusikan tentang bagaimana karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.
2. Sebaiknya Perusahaan meninjau ulang system kompensasi apakah sudah adil baik secara internal maupun eksternal. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan survey di Perusahaan sejenis untuk jenis pekerjaan serupa.
3. Perusahaan sebaiknya menanyakan karyawan apakah memahami tugas dan tanggung

jawabnya. Gunakan Bahasa yang sederhana dan mudah dipahami karyawan dalam mensosialisasikan uraian jabatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwina, D., Marlinah H. (2020). "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 3(2): 89.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Citra Mitra Sehati Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(1), 107–115.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Hamdan, Amarul ,Ratu Erlina Gentari, Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon, *Jurnal Akuntansi Manajemen*, Vol 1 Nomor 2, Oktober2022, ISSN : 2828-1977, <https://www.researchgate.net/publication/365855331>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- Nathalia Eunike Fengky¹ Bernhard Tewel² Bode Lumanauw, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang, *Jurnal EMBA* Vol.5 No.1 September 2011, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15311>, Hal. 1 – 10
- Nugraha, F., & Suhera. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja dan Hubungan Rekan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37–52.