

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Air Tech Inti Karawaci

Elfira Rosa Damayanti¹, Nopi Oktavianti²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: elfirarosa67@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 13 Agustus 2023 Disetujui 14 Agustus 2023 Diterbitkan 01 September 2023</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Disiplin; Motivasi; Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Air Tech Inti Karawaci di Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Metode analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin dan motivasi kerja terbukti secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v3i3</p> <hr/> <p>Keywords: <i>Discipline; Motivation; Employee Job Satisfaction</i></p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work motivation on employee job satisfaction at PT Air Tech Inti Karawaci in Tangerang City. The research method used is quantitative method, with a sample of 60 respondents. Data collection method with a questionnaire. The analytical method used is Multiple Linear Regression. The results showed that Discipline proved to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work motivation is proven to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Discipline and work motivation are proven to have a positive and significant effect on employee job satisfaction.</i></p>

How to cite: Damayanti, E.R., & Oktavianti, N. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(3). 557-568. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i3.33278>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya, (Sutrisno, 2017:75).

Berdasarkan hasil prasurvey Pada PT Air Tech Inti Karawaci yang bergerak di bidang Grosir Mesin. Survey awal diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan PT Air Tech Inti Karawaci tidak terlalu buruk, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus, tetapi masih ada karyawan yang memiliki kepuasan yang rendah. Dari hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan yang diberikan kepada 30 karyawan PT Air Tech Inti Karawaci didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1 Prasurvey Kepuasan Kerja PT Air Tech Inti Karawaci

Pernyataan	Setuju	Tidak	Jumlah
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki	24	6	30
Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kesepakatan	25	5	30
Perusahaan memberikan kesempatan untuk Promosi jabatan	12	18	30
Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja	23	7	30
Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerjasama dalam bekerja mencapai target.	19	11	30

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa pra survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Air Tech Inti Karawaci adanya kecenderungan ketidakpuasan karyawan akan promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat bahwa sebanyak 18 karyawan tidak adanya kesempatan promosi jabatan. Sehingga Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kepuasan yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar dapat mentaati peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan disiplin.

Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa: “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, oleh karena itu diduga perusahaan harus menerapkan kedisiplinan terhadap setiap karyawan, agar disiplin karyawan dapat terlaksana dengan baik maka perusahaan harus menetapkan

peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kedisiplinan agar kepuasan kerja berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan berjalan dengan optimal.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi menurunnya Kepuasan kerja Karyawan Pada PT AirTech Inti Karawaci yaitu Motivasi, karena motivasi di PT AirTech Inti Karawaci tidak adanya dorongan pimpinan, sehingga karyawan tidak dapat dorongan dalam diri sendiri. Hafidzi dkk (2019: 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT AirTech Inti Karawaci.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Disiplin

Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Menurut Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

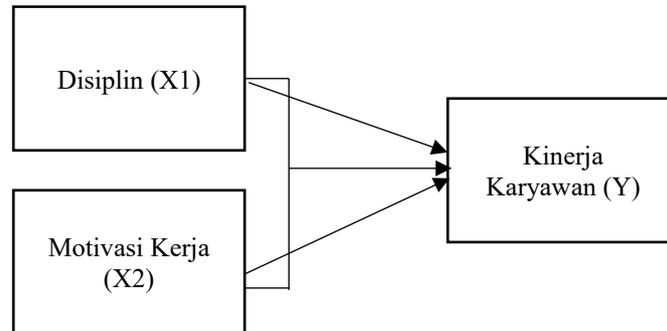
Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Suwanto (2020: 161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Siagian et al, (2020:332) Kepuasan kerja seorang karyawan yang rendah terlihat ketika seorang karyawan pulang ke rumah sebelum dimulainya hari kerja dan sering terlambat, menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Menurut Latief et al., 2019: 57 memaparkan, Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap emosional untuk mencintai dan menikmati pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam produktivitas, disiplin dan moral. Kepuasan kerja dapat berasal dari luar tempat kerja, di tempat kerja, atau kombinasi keduanya. Menurut Latief, Syardiansah, & Safwan, 2019: 45 Definisi menyeluruh dari kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap individu terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Indra Yudha, 2018: 27 Kepuasan kerja adalah sebuah

sikap individu terhadap pekerjaan sebagai ketidaksamaan antara besar ganjaran yang pekerja terima dengan besaran yang diyakininya harus diterima. Menurut Adha et al., 2019: 63 menyatakan, seorang karyawan yang puas dengan pekerjaan mungkin merasa bahwa pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.



Gambar 1 kerangka berfikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Air Tech Inti Karawaci.
- H2 : Terdapat pengaruh antara motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Air Tech Inti Karawaci.
- H3 : Terdapat pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Air Tech Inti Karawaci.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang dilaksanakan di PT AirTech Inti Karawaci Jl. Teuku Umar No. 20, RT.001, Cimone Jaya, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15116. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan di PT AirTech Inti Karawaci yaitu sebanyak 60 karyawan. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebesar 60 responden. Dalam penulisan penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, dimana responden diminta menjawab pertanyaan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif jawaban yang disediakan. Adapun metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin			
1	0,523	0,254	Valid
2	0,525	0,254	Valid
3	0,632	0,254	Valid
4	0,416	0,254	Valid
5	0,319	0,254	Valid
6	0,357	0,254	Valid
7	0,378	0,254	Valid
8	0,46	0,254	Valid
9	0,542	0,254	Valid
10	0,628	0,254	Valid
Motivasi			

No	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,487	0,254	Valid
2	0,423	0,254	Valid
3	0,408	0,254	Valid
4	0,534	0,254	Valid
5	0,295	0,254	Valid
6	0,528	0,254	Valid
7	0,416	0,254	Valid
8	0,333	0,254	Valid
9	0,604	0,254	Valid
10	0,503	0,254	Valid
Kepuasan Kerja			
1	0,542	0,254	Valid
2	0,508	0,254	Valid
3	0,484	0,254	Valid
4	0,525	0,254	Valid
5	0,611	0,254	Valid
6	0,408	0,254	Valid
7	0,674	0,254	Valid
8	0,524	0,254	Valid
9	0,548	0,254	Valid
10	0,423	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Disiplin (X1)	0,74	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,71	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,73	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, seluruh nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan lebih besar dari 0,60 maka seluruh butir instrumen dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan instrumen yang digunakan tetap konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,24043577
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,072
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 26.

Dari tabel *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima. Artinya populasi

data berasal dari distribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan regresi memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Multikolinearitas Coefficients^a

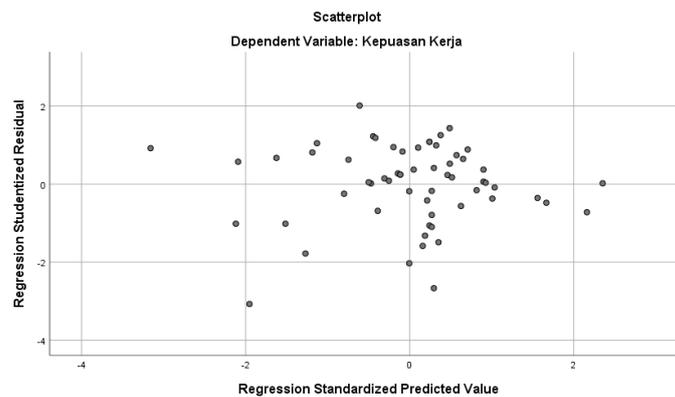
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Displin	.729	1,372
	Motivasi Kerja	.729	1,372

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 5 diperoleh nilai *tolerance* masing – masing variabel bebas yaitu Disiplin sebesar 0,729 dan Motivasi Kerja sebesar 0,729 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Disiplin sebesar 1,372, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 1,372 dimana nilai tersebut kurang dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scartterplot

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.4 dapat dilihat titik – titik menyebar secara acak, tersebar di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,707	4,895		,144	,886
	Disiplin	,290	,114	,266	2,540	,014
	Motivasi Kerja	,680	,127	,563	5,373	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26

Nilai konstanta sebesar 0,707 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2). Diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,707 poin. Nilai Disiplin (X1) sebesar 0,290

menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja berarti setiap perubahan 1 (satuan) variabel disiplin maka akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 0,290. Nilai Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,680 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja berarti setiap perubahan 1 (satuan) variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,680.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,313	,301	4,011

a. Predictors: (Constant), Disiplin
 Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,313 atau 31,3%, jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Disiplin (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,313 (31,3%).

Tabel 8 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,492	,483	3,448

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,492 atau 49,2%, jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,492 (49,2%).

Tabel 9 Koefisien Determinasi Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,544	,528	3,297

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin
 Sumber: Data Diolah dengan SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0, 544 atau 54,4%, jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,544 (54,4%).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,707	4,895		,144	,886
	Disiplin	,290	,114	,266	2,540	,014
	Motivasi Kerja	,680	,127	,563	5,373	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil dari tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 5,373 > T_{tabel} 2,001$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,540 > T_{tabel} 2,001$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Hasil hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738,658	2	169,329	33,980	,000 ^b
	Residual	619,525	57	10,869		
	Total	1358,183	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 33,980 > nilai F_{tabel} 3,16$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan karena disiplin yang baik mampu meningkatkan rasa semangat karyawan supaya dapat melakukan tugas dan kewajiban dengan baik, sehingga kepuasan kerja karyawan akan lebih optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi 0,559 atau 55,9% pengaruhnya dan uji t nilai T_{hitung} menunjukkan sebesar $5,139 > T_{tabel} 2,001$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan dan hipotesis pertama diterima. Jadi disiplin terhadap kepuasan karyawan berpengaruh secara parsial. Hal ini sejalan dengan penelitian dari DJARI, Janny Adriani; SITEPU, Firdaus. (2017) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Elfira Rosa Damayanti (2023) menunjukkan bahwa Disiplin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin yang baik dapat meningkatkan rasa semangat karyawan supaya dapat melakukan tugas dan kewajiban dengan baik, sehingga kepuasan kerja karyawan akan lebih optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan dan hasil uji t $T_{hitung} > T_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terhadap pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Air Tech Inti Karawaci Kota Tangerang. Dan hal ini sejalan dengan penelitian dari DJARI, Janny Adriani; SITEPU, Firdaus. (2017) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena pada dasarnya semakin baik motivasi yang terjalin di ruang lingkup perusahaan antara atasan kepada karyawan akan membangun hubungan yang harmonis sehingga terjalin kerjasama yang baik dan tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi 0,702 atau 70,2% pengaruhnya dan uji t nilai T_{hitung} menunjukkan sebesar $7,498 > T_{tabel}$ 2,001, Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan hipotesis pertama diterima. Jadi motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara parsial. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat, M. Fadil, Badia Perizade, and Supardi A. Bakri. (2014) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Elfira Rosa Damayanti (2023) menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya semakin baik motivasi yang terjalin di ruang lingkup perusahaan antara atasan kepada karyawan akan membangun hubungan yang harmonis sehingga terjalin kerjasama yang baik dan tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh sebesar 70,2% terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil uji t $T_{hitung} > T_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Tech Inti Karawaci Kota Tangerang. Dan hal ini sejalan dengan penelitian dari Hidayat, M. Fadil, Badia Perizade, and Supardi A. Bakri. (2014) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena disiplin dan motivasi yang baik akan terjadi hubungan baik sesama karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan dan meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi 0,737 atau 73,7% pengaruhnya dan uji f nilai F_{hitung} $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 33,980 > nilai F_{tabel} 3,16. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Siska, Adilla Juita, and Ochi Sumpeno (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Elfira Rosa Damayanti (2023) menunjukkan bahwa disiplin dan Motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena disiplin dan Motivasi yang baik akan terjadi hubungan baik sesama karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan dan meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi 0,737 atau 73,7% pengaruhnya dan uji f nilai F_{hitung} menunjukkan sebesar F_{hitung} $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 33,980 > nilai F_{tabel} 3,16. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Air Tech Inti Karawaci Kota Tangerang. Dan hal ini sejalan dengan penelitian dari Siska, Adilla Juita, and Ochi Sumpeno (2021). Pengaruh Disiplin dan

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai adanya “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Air Tech Inti Karawaci di Kota Tangerang, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Air Tech Inti Karawaci Kota Tangerang dengan persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 15,271 + 0,610 X_1$ dan persamaan regresi linier berganda $Y = 0,707 + 0,290 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,559 atau 55,9% dan uji t nilai T_{hitung} menunjukkan sebesar $5,139 > T_{tabel} 2,001$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Air Tech Inti Karawaci Kota Tangerang dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,914 + 0,847 X_2$ dan persamaan regresi linier berganda $Y = 0,707 + 0,680 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,702 atau 70,2% pengaruhnya dan uji t nilai T_{hitung} menunjukkan sebesar $7,498 > T_{tabel} 2,001$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
3. Secara simultan variabel Disiplin dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Air Tech Inti Karawaci Kota Tangerang dengan persamaan regresi $Y = 0,707 + 0,290 X_1 + 0,680 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,559 atau 55,9% dan nilai F_{hitung} menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 33,980 >$ nilai $F_{tabel} 3,16$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Saran

Berdasarkan analisis yang dilaksanakan dan dapat berbagai hal hal dalam sebuah penelitian dan dapat disimpulkan bahwa telah dikemukakan dari sebelumnya, bahwa penulis mencoba memberikan beberapa saranyang sekiranya dapat bermanfaat.

1. Bahwa disiplin PT Air Tech Inti Karawaci sudah cukup baik, namun dilihat dari hasil analisis deskripsif nilai terendah ada pada pernyataan dengan nilai “Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja”. yang memiliki skor 3,82. Namun perusahaan PT Air Tech sudah optimal dalam tingkat kedisiplinan, dengan ini atasan selalu memberikan teguran kepada karyawan agar karyawan tidak datang terlambat. Dengan menegur karyawan dapat meningkatkan kinerja dan karyawan tidak lalai dalam tugas pekerjaannya.
2. Bahwa motivasi kerja pada PT AirTech Inti Karawaci sudah cukup baik, namun dilihat dari hasil analisis deskripsif nilai terendah ada pada pernyataan dengan nilai “Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini”. yang memiliki skor 3,70. Perusahaan terus harus meningkatkan lagi dalam kinerja pekerjaan, karena lingkungan di perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dengan lingkungan dapat menunjang pekerjaan secara maksimal.
3. Bahwa kepuasan kerja karyawan PT Air Tech Inti Karawaci Bahwa motivasi kerja pada PT AirTech Inti Karawaci sudah cukup baik, namun dilihat dari hasil analisis deskripsif nilai terendah ada pada pernyataan dengan nilai "Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal – hal baru dalam pekerjaan saya". yang memiliki skor 3,78. perusahaan harus meningkatkan lagi dalam hal kesempatan untuk mencoba hal hal baru, karena pada kesempatan ini karyawan bisa meningkatkan kepercayaan diri untuk terus berkembang dengan inovasi baru dan hal hal baru yang belum pernah dicoba sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Ke Empat Belas, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2017.
- Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hery. (2018). Analisis Laporan Keuangan: Integrated and Comprehensive Edition. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia: Jakarta.
- Latief, Abdul et al. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Latief, Abdul, Syardiansah & Safwan, Muhammad, (2019), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, Jurnal Administrasi Publik, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia.Kesehatan. 9(1). ISSN 2548-7787
- G.R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- McClelland, Suwanto. (2020). Pengertian Motivasi Kerja Manajemen SDM. Nadeak, Bernadetha. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0. Jakarta: Uki Press
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen dan Kinerja Keuangan terhadap nilai perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas)
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian et al. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam. Khazanah Ilmu Berazam.
- Singodimedjo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. In
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Uhing Yantje, Ratu Andrey R.H Dan Adolfina. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Dimanado. Jurnal EMBA. Vol.7 No.1.
- Unaradjan, Dolet. (2018). Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Yudha Indra R (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 9, Nomor 2.