

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ASJI JAKARTA

Muhammad Muslim

Institut Bisnis Nusantara

muslim@ibn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asji Jakarta. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asji Jakarta. Dari Uji T menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asji Jakarta.

Kata kunci: *motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, karyawan, teknik sampling jenuh*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan prioritas utama pada suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang lebih, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang andal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran perusahaan serta sumber daya manusia yang berada dalamnya. Untuk itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan, dibutuhkan motivasi yang kuat agar tujuan perusahaan bisa dicapai. Motivasi merupakan subyek yang membingungkan, karena motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya sendiri dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan di mana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kepada tujuan tertentu.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangatlah penting dalam satu perusahaan dalam melakukan tugas-tugasnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Disiplin kerja mengatur setiap karyawan supaya menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Disiplin kerja yang tinggi akan membuahkan hasil kerja karyawan juga selesai sesuai jadwal, sehingga karyawan pun akan merasa puas.

Kepuasan kerja merupakan faktor kedua yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan

individu, semakin tinggi pula kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek yang tidak sesuai, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan hal-hal di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Dari uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta”**

Agar penelitian ini fokus pada inti permasalahan, maka penulis membatasi masalah dengan menggunakan indikator dari Motivasi, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja:

1. Variabel motivasi menggunakan teori McClelland yang terdiri dari tiga indikator, yaitu: kebutuhan akan berprestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*). Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 113
2. Variabel Disiplin Kerja terdiri atas 5 (lima) indikator yaitu: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis. Veithzal Rivai, hal.287
3. Variabel kepuasan kerja menurut Marihot Tua Efendi Hariandja terdiri dari enam indikator, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja Marihot Tua Efendi Hariandja, hal 291
4. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Asji Jakarta

Berdasarkan latar belakang masalah dari batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta?
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta?

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta.
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta.

STUDI PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mutiara S. Panggabean, hal 15 adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Malayu S.P. Hasibuan, hal 10 mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaiannya ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi

dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan member arahan kepada karyawannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

Pengertian Motivasi

Dalam buku Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 110 menjelaskan beberapa teori tentang motivasi: teori hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, teori dua faktor Herzberg, dan teori tiga kebutuhan McClelland.

Teori X dan Y McGregor

Teori motivasi menurut Abraham Maslow adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Maslow dalam Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 110 mengatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan (*safety needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial (*social needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) merupakan kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg dalam Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 112 Teori dua faktor Frederick Herzberg (disebut juga teori motivasi higienis) mengusulkan bahwa faktor-faktor ekstrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban mereka berikan ketika mereka merasa tidak nyaman. Karakteristik tertentu secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja (faktor-faktor di sisi kiri), dan yang lainnya berkaitan dengan ketidakpuasan kerja (faktor-faktor di sisi kanan).

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, para manajer yang berusaha untuk menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja bisa mencegah orang-orang menjadi tidak puas tetapi tentunya tidak bisa memotivasi mereka. Ia menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*). Ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan tidak puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi).

Teori Tiga Kebutuhan McClelland

David McClelland dan rekan-rekannya dalam Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, hal 113 mengusulkan teori tiga kebutuhan, yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah:

1. Kebutuhan Akan Prestasi
Kebutuhan akan prestasi (nAch) yang merupakan pendorong untuk akses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
2. Kebutuhan Akan Kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara di mana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.
3. Kebutuhan Akan Afiliasi
Kebutuhan akan afiliasi (nAff) yang merupakan keinginan atas hubungan antarpribadi yang akrab dan dekat.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, hal 193 kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Marihot Tua Efendi, hal 300 menyebutkan ada beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja.

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.
Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode perlu dilakukan adalah:
 - a. Pegawai mengetahui serta memahami standar.
Memahami standar sudah barang tentu menjadi dasar dalam peningkatan disiplin. Bagaimana mungkin seseorang pegawai bisa mematuhi standar tanpa mengetahui standar perilaku yang diinginkan organisasi, dan kalau mereka tidak mengetahui dapat diprediksi perilaku mereka tidak akan menentu.
 - b. Standar harus jelas.

Standar bisa tidak jelas atau mempunyai dwimakna, misalnya diminta untuk berpakaian lengkap. Yang lengkap itu apakah harus memakai sepatu, celana panjang, dan baju, ataukah memakai sepatu, baju lengan panjang, dasi, dan serta jas.

- c. Melibatkan pegawai dalam menyusun standar.
Para pegawai lebih mungkin akan mendukung standar yang mereka susun sebab dengan diikutsertakannya mereka dalam menentukan standar atau peraturan, mereka akan mempunyai komitmen yang lebih baik pada apa yang telah dibuat bersama.
 - d. Standar atau aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif.
Standar yang positif misalnya “mengutamakan keselamatan,” jangan dengan pernyataan negatif seperti “jangan ceroboh.”
 - e. Dilakukan secara komprehensif, yang melibatkan elemen yang ada yang terkait dalam organisasi (terpadu).
Meningkatkan disiplin menyangkut pembenahan aspek-aspek lain yang terkait seperti sistem *reward* dan hukuman yang tepat, penyediaan fasilitas yang mendukung dalam pemenuhan standar yang sudah ditentukan, dan lain-lain.
 - f. Menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama.
2. Disiplin Korektif
Disiplin korektif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah:
- a. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan,
 - b. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa, dan
 - c. Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif.
- Untuk dapat mencapai tujuan ini, tindakan (sering disebut tindakan disipliner) harus berorientasi pada:
- a. Bersifat mendidik, artinya mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku, dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, yang biasanya tidak diinginkan seseorang, dan segera dilakukan untuk menunjukkan adanya kaitan langsung antara pelanggaran dengan akibatnya, memberikan konsekuensi yang sesuai, dan berlaku bagi semua orang. Ini seperti seseorang yang memegang tungku panas, (*hot-stove-rule*) bila disentuh akan segera terasa panasnya, dan ini berlaku secara konsisten bagi semua orang.
 - b. Memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan, yang sering disebut dengan tindakan disiplin progresif, yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses:
 - 1) Teguran lisan, kalau masih terulang
 - 2) Teguran tertulis (yang menjadi catatan negatif bagi pegawai), kalau masih terulang
 - 3) Skorsing satu minggu, kalau masih terulang
 - 4) Memecat pegawai tersebut.

Indikator Kedisiplinan

Menurut Veithzal Rivai, hal 287 ada beberapa indikator yang bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja, di antaranya yaitu:

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terhambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis menjadi salah satu wujud disiplin pegawai

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Mila Badriah dan Affuddin, hal 228

Sedangkan menurut pendapat Vecchio dalam Wibowo menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Wibowo, hal 501. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.

Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Marihot Tua Efendi Hariandja, hal 291 mendefinisikan indikator-indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan, bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

METODELOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah asosiatif. penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono, hal. 22.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan sebagai objek penelitian skripsi adalah variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y). variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sugiyono, hal 59. Variabel *independent* dalam penelitian ada 2 yaitu: Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono, hal 59. Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja

Jenis dan Pengumpulan Data

Adapun jenis dan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan (*Library Resesarch*)
Jenis data yang digunakan dalam pengumpulan data melalui studi pustaka dalam penelitian ini adalah jenis data sekunder. Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti yang dapat dari perusahaan. Sonny Sumarno, hal 67-69.
2. Studi Lapangan (*Field Research*)
Jenis data yang digunakan dalam pengumpulan data melalui studi lapangan ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpulan data dari objek riset. Sonny Sumarno, hal. 67-69. Sedangkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data melalui studi lapangan dalam penelitian ini yaitu berbentuk kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sugiyono, hal. 162. Dalam penulisan kuesioner di sini, penulis menyediakan alternatif jawaban kepada responden dan skala pengukuran kuesioner yang digunakan adalah skala *Likert*

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan mengenai populasi, sampel, dan teknik - teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, hal. 90. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Asji Jakarta
2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, hal. 91. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 156 orang.
3. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono, hal 96.

Metode Analisis Data

Metode dan sistematika analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
 - a. Uji Validitas Kuesioner
Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Sugiyono, hal. 137. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS, dengan membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel. Sugiyono, hal. 151.
 - b. Uji Reabilitas Kuesioner
Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Sugiyono, hal. 147. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan *software* SPSS dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria uji yang digunakan dengan melihat uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 (5%), artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai *alpha* lebih besar dari *r* kritis *product moment*. Sugiyono, hal. 153.
2. Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta

Adapun langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Duwi Priyatno, hal. 73. Persamaan regresi linear berganda menurut Duwi Priyatno, hal. 74 sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1, b_2 = Koefisien regresi

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R^2* sebagai koefisien determinasi. Duwi Priyatno, hal. 79.

3. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Duwi Priyatno, hal. 81.

Hipotesis uji F:

$H_0: b_1=b_2=0$ Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$ Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta

4. Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis uji t:

$H_0: b_1 = 0$, Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta.

$H_1: b_1 \neq 0$, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta.

$H_0: b_2 = 0$, Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta.

$H_1: b_2 \neq 0$, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Kuesioner Motivasi

Dari hasil uji validitas kuesioner Motivasi didapat seluruh nilai r untuk 3 pernyataan lebih besar dari r Product Moment dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan $5\% = 0,361$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Motivasi

Dari pengolahan SPSS maka didapat hasil r hitung sebesar 0,744. Dari data yang dihasilkan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa r hitung (0,744) lebih besar dari r tabel (0,361)

yang artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Disiplin Kerja didapat seluruh nilai r untuk 5 pernyataan lebih besar dari r Product Moment dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

Dari pengolahan SPSS maka didapat hasil r hitung sebesar 0,867. Dari data yang dihasilkan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa r hitung (0,869) lebih besar dari r tabel (0,361) yang artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Kepuasan Kerja didapat seluruh nilai r untuk 5 pernyataan lebih besar dari r Product Moment dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki uji validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja

Dari pengolahan SPSS maka didapat hasil r hitung sebesar 0,792. Dari data yang dihasilkan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa r hitung (0,792) lebih besar dari r tabel (0,361) yang artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Asji Jakarta

Untuk melihat seberapa erat hubungan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS versi 16 dengan menggunakan tingkat kesalahan yaitu 5%

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. Maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Output SPSS Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.329	1.172		8.816	.000
motivasi	.638	.081	.506	7.899	.000
disiplin_kerja	.159	.035	.287	4.483	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,329 + 0,638 X_1 + 0,159 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 10,329 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi dan disiplin kerja maka kepuasan kerja karyawan sebesar 10,329
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,638 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada motivasi akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,638 dengan asumsi bahwa X_2 konstan.

3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,159 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada disiplin kerja akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,159 dengan asumsi bahwa X_1 konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. Maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.403	2.08815

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi

Pada hasil perhitungan yang diperoleh koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,403. Berarti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,3 % dan sisanya 59,7%. Dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ Motivasi (X_1) dan disiplin kerja secara bersama-sama (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 = 0$ Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Pengambilan Keputusan:

1. H_0 akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output SPSS Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.297	2	232.649	53.355	.000 ^a
	Residual	667.138	153	4.360		
	Total	1132.436	155			

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F_{hitung} sebesar 53,355 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Nilai F_{tabel} dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 156 - 2 - 1 = 153$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F_{tabel} sebesar 3,06. Jadi $F_{hitung} (53,355) > F_{tabel} (3,06)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji T

Uji T adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b_1 dan b_2 dari persamaan apakah variabel motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh

dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Berikut langkah-langkah pengujian terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$ Motivasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

$H_1: \beta_1 \neq 0$ Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

$H_0: \beta_2 = 0$ Disiplin kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

$H_1: \beta_2 \neq 0$ Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah α 5% (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n - k - 1) = 156 - 2 - 1 = 153$ maka nilai tersebut adalah 1,97.

3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat pada tabel 4

Tabel 4. Hasil Output SPSS Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.329	1.172		8.816	.000
motivasi	.638	.081	.506	7.899	.000
disiplin_kerja	.159	.035	.287	4.483	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

4. Dari hasil output SPSS di atas didapat t hitung adalah 7,899 adalah untuk variabel motivasi (X_1) dan 4,483 adalah untuk variabel disiplin kerja (X_2). Untuk nilai probabilitas untuk motivasi (X_1) sebesar 0,000 untuk disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000.

5. Nilai t tabel untuk pengujian 2 arah dengan tingkat nyata α 5 % (0, 05) dengan rumus df yaitu $(n - k - 1) = 156 - 2 - 1 = 153$ maka didapat nilai t tabel sebesar 1,980.

6. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

a. Nilai t hitung dari X_1 adalah $7,899 > 1,97$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Nilai t hitung dari X_2 adalah $4,483 > 1,97$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Dari hasil Uji F diketahui F hitung (53,355) > F tabel (3,06) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Dari hasil Uji T diketahui Nilai t hitung dari X_1 adalah $7,899 > 1,97$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.. Nilai t hitung dari X_2 adalah $4,483 > 1,97$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013
- Duwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS, Cetakan Ketiga, PT. Buku Kita, Jakarta, 2009
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

- Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, PT.Grasindo, Jakarta, 2007
- Marihot Tua Efendi Harianja, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002.
- Mila Badriah dan Affuddin, Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Gurupada Yayasanbudi Mulia Dua, Bintaro 2017
- Mutiara S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004.
- Sonny Sumarno, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. Manajemen, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Penerbit Erlangga, Jakarta, 2010.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2003
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, Jakarta, 2011
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007