

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Adisty Sardina, Dudung Abdurrahman
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
panjilifianto@gmail.com
sardinaadisty24@gmail.com, abahdar@gmail.com

Abstract—Human resources is one very important factor in the organization, because the quality of the organization itself is highly dependent on the quality of human resources as an employee and offender service within an organization. Work discipline is important for developing a company, especially to motivate employees to be consistent in carrying out work, so as to provide job satisfaction to employees (Ninin Nilasari: 2018) This research uses descriptive and verification methods and operates the calculations using the SPSS 22.0 program. Collecting data obtained through observation and questionnaires. The method used is a survey research method. The sampling technique is nonprobability sampling technique. Respondents in this study were 80 employees of PT. Jaminan Kredit Indonesia Regional Office IV in Bandung. The results of research on the significance level of 5% showed that: (1) The level of employees discipline in PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung belongs to good category 72,8%; (2) Employees motivation in PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung belongs to good category 70,8%; (3) Job satisfaction in PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung belongs to good category 69,9%; (4) Work discipline positive and significant effect toward employees job satisfaction in PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. This is evidenced by the results of hypothesis t test calculation obtained a value of $5,773 > 1,991$. Contribution of labor discipline influence on employee job satisfaction in PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung at 31,0%; (5) Work motivation positive and significant effect toward employees job satisfaction in PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. This is evidenced by the results of the hypothesis t test statistic obtained a value of $5,773 > 1,991$. Contributions influence work motivation on employee job satisfaction by 31,0%; and (6) Discipline and motivation work and significant positive effect on employees job satisfaction in PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. This is evidenced by the results of the simultaneous t test statistic obtained a value of 29,264 positive and simultaneous effect of employee job satisfaction in PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung.

Keywords—*Job Satisfaction, Work Discipline, and Work Motivation*

Abstrak—Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena kualitas perusahaan sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk mengembangkan perusahaan, terutama untuk

memotivasi karyawan agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Ninin Nilasari: 2018) Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 22.0. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey. Teknik penarikan sampel adalah teknik *nonprobability sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV di Bandung yang berjumlah 80 orang. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Tingkat disiplin kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia dalam kategori baik 72,8%; (2) Motivasi kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung kategori baik 70,8%; (3) Kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung dalam kategori baik 69,9%; (4) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t hipotesis diperoleh nilai $3,143 > 1,991$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung sebesar 12,2%; (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t hipotesis diperoleh nilai $5,773 > 1,991$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 31,0%; dan (6) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji f simultan sebesar 29,264 berpengaruh positif dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung.

Kata Kunci—*Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja*

I. PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia sangatlah penting, dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Agar SDM perusahaan dapat mewujudkan tujuan organisasi, maka perusahaan harus memperhatikan dan mengelola karyawan dengan baik dan juga membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya

(Hasibuan, 2014: 9).

Karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan lebih baik dan semakin produktif, sebaliknya ketika karyawan kurang puas akan lebih sering mengabaikan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014) bahwa kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang dapat menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang telah diterima pekerja dan berapa banyak jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan maupun dari perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan karyawan mengenai perasaannya seberapa baik pekerjaannya yang diselesaikan dapat dianggap memiliki sesuatu nilai yang penting untuk karyawan dan perusahaan. Perusahaan mengharapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkat, agar karyawan nantinya tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan dan kemudian karyawan akan mencari kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain.

Menurut Rageb et al. (2013) kepuasan kerja memiliki dampak lebih besar terhadap *labour turonver*. Hal ini karena karyawan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaannya akan bertahan dalam perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja akan memilih keluar dari perusahaan.

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, efektif dan efisien. Terdapat sembilan faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan faktor-faktor tersebut adalah kelompok kerja, kondisi fisik tempat kerja, kompensasi, promosi, dukungan dari atasan, pekerjaan yang menantang, jabatan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja (Rizka Auliani dan N M S Wulanyani, 2017).

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena bagi perusahaan dalam menerapkan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilaksanakan menjadi efektif dan efisien, karyawan dapat mengikuti instruksi dan perintah dari perusahaan dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Disiplin kerja adalah sebuah sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari saat mendapatkan sanksi ketika melakukan pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku (Yudiningsih, dkk, 2016). Aturan atau norma biasanya diikuti dengan sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran, sanksi tersebut dapat berupa sebuah teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung pada besarnya kesalahan pelanggaran yang sudah dilakukan oleh para karyawan.

Sementara itu Hasan dalam Udayanto (2015) menyatakan dalam menilai disiplin kerja pada karyawan adalah dengan kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan di suatu perusahaan untuk mencapai semua tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu, perusahaan harus memenuhi kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh pimpinan terhadap prestasi kerja yang telah dihasilkan dan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja para karyawan. Karyawan yang termotivasi akan meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing (Sarwar dan Abugre, 2013).

Motivasi juga merupakan salah satu faktor pendorong dalam diri seseorang yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan didorong oleh suatu kekuatan yang berasal dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang biasa disebut motivasi (Rifa'i, 2015).

Sementara itu, Green dan Baron (dalam Wibowo, 2016: 322) bahwa motivasi merupakan serangkaian proses untuk membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku karyawan menuju pada capaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan hal penting karena dengan melihat perilaku seorang karyawan dalam mempertahankan seberapa keras usaha karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan dalam Abdul Latief (2018) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemajuan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga tinggi rendahnya motivasi

Malayu (2015: 23) motivasi kerja yaitu mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah untuk bekerja para karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dikuasai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan menerapkan motivasi kerja pada karyawan, sehingga perusahaan akan mendapat gambaran mengenai sifat karakteristik karyawannya yang mendasari perilaku kerja. Melalui proses motivasi kepada karyawan yang tepat, pihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan, yaitu karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja yang optimal.

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo) Kantor Wilayah IV Bandung yang merupakan lembaga penjamin kredit yang

sahamnya dimiliki oleh pemerintah atau disebut BUMN. PT. Jamkrindo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Bisnis dan beberapa karyawan di PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung ternyata masih sering terjadinya fluktuasi labour turnover karyawan. Adapun tingkat labour turnover pada karyawan PT. Jamkrindo Kantor Wilayah IV dilihat pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1 TINGKAT LABOUR TURNOVER KARYAWAN PT. JAMKRINDO KANWIL IV BANDUNG TAHUN 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Rata-Rata	LTO
2015	87	6	8	85	21,5%	37,20%
2016	90	4	6	88	29,6%	20,2%
2017	97	3	4	96	48,2%	9,297%
2018	95	2	5	93	37,6%	13,29%
2019	85	6	10	80	16,4%	60,97%

Sumber: PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung

Dari tabel 1.1 dapat terlihat dimana dari tahun 2015 sampai tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar terus meningkat dengan rata-rata karyawan pada akhir tahun 16,4%. Terlihat dari meningkatnya labour turnover pada 5 tahun terakhir dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung hingga 60,97%. Dalam setiap tahunnya masih terdapat karyawan yang keluar. Beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan yang diterima kerja di perusahaan lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dan juga tidak ada merasakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan disiplin kerja yang tidak diterapkan para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kurangnya pengawasan di PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV yang membuat karyawan datang ke kantor tidak tepat waktu, mangkir kerja, izin kerja tanpa alasan, dan cuti kerja.

Untuk mencari informasi mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung, penulis melakukan wawancara mengenai disiplin kerja karyawan di PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Jamkrindo Kantor Wilayah IV Bandung dapat dilihat pada tabel 1.2 adalah sebagai berikut:

TABEL 1.2 TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PT. JAMKRINDO KANWIL IV BANDUNG TAHUN 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir / Tahun		Absensi Terlambat / Tahun	
		Total	%	Total	%
2015	85	4	6,41%	16	30,18%
2016	88	7	6,56%	12	13,75%
2017	96	1	0,75%	10	10,42%
2018	93	9	9,68%	14	15,15%
2019	80	2	2,50%	8	10,00%

Sumber : PT. Jamkrindo Kanwil IV Bandung

Dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa absensi karyawan pada PT. Jamkrindo mengalami peningkatan dan akan berimbas kepada ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Meningkatnya ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena kurangnya pengawasan di perusahaan sehingga membuat karyawan menjadi tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan, pencapaian kedisiplinan karyawan masih belum mencapai target dan masih tingginya keterlambatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Adanya absensi elektronik yang sudah disediakan oleh perusahaan nyatanya tidak membuat karyawan untuk datang tepat waktu. Terlihat dari tingkat absensi tidak hadir tertinggi pada tahun 2019 sebesar 35,29% dan terendah pada tahun 2018 sebesar 20%. Sedangkan pada absensi terlambat tertinggi terjadi di tahun 2018 sebesar 31,11% dan terendah terjadi di tahun 2016 sebesar 18,75%. Disamping itu, tingkat kedisiplinan karyawan dan motivasi dalam bekerja yang dirasa masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan merupakan penyebab utama rendahnya kehadiran, serta kurangnya motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara, PT. Jamkrindo Kanwil IV Bandung menyatakan bahwa motivasi kerja yang terjadi di perusahaan masih rendah hal ini disebutkan dengan adanya beberapa fenomena. Fenomena yang pertama berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, yang dirasakan karyawan yaitu perusahaan tidak memenuhi kebutuhan dasar kepada karyawan seperti tidak tepat waktu saat memberikan gaji. Selain gaji, saat karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya sampai lembur, tetapi perusahaan tidak memberikan uang lembur atau bonus kepada karyawan. Fenomena yang kedua berkaitan dengan aktualisasi diri, karena atasan tidak dapat mengontrol emosi dan tidak dapat memberikan kepercayaan kepada karyawannya ketika karyawan mengeluarkan pendapat atau ide-ide untuk kemajuan perusahaan, artinya interaksi antara

karyawan dengan atasan tidak berhubungan baik, yang menyebabkan karyawan terhambat dalam mengembangkan kemampuannya karena takut pada atasan. Fenomena yang ketiga terkait dengan masalah sosial, menyatakan beberapa karyawan sering mengobrol dan bercanda saat jam kerja sedang berlangsung, hal yang menjadi masalah oleh karyawan lainnya karena perilaku yang senang mengobrol dan tertawa di area kerja bahkan membuat karyawan yang lain menjadi tidak nyaman saat bekerja dan menjadi sulit konsentrasi karena terganggu oleh obrolan dan tertawa dari karyawan tersebut. Meskipun sudah diberikan peringatan, nyatanya dihiraukan bahkan mengulanginya lagi. Fenomena yang keempat berkaitan dengan masalah keselamatan dan keamanan, karyawan tidak nyaman diberikan shift saat malam hari. Karena beberapa karyawan sulit mengatur waktunya antara urusan pribadi dengan bekerja. Berbagai kondisi saat karyawan diberikan shift malam hari ada yang selalu mengeluh saat bekerja, kurang bersemangat, bahkan ada yang memutuskan untuk tidak berangkat bekerja. Fenomena kelima berkaitan dengan harga diri, perusahaan tidak melakukan pengembangan karir dan tidak ada pengembangan wawasan kepada karyawan mengenai pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang permasalahan selanjutnya diuraikan perumusan masalah pada penelitian ini yakni: Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap) Kepuasan Kerja Karyawan dan selanjutnya penelitian ini menjabarkan beberapa tujuan. Tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan di PT. Jamkrindo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di PT. Jamkrindo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan di PT. Jamkrindo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan di PT. Jamkrindo
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja karyawan di PT. Jamkrindo
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jamkrindo

II. LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Hasibuan (2015) menyatakan disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk menghormati, untuk menghargai, serta patuh dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan mampu menjalankannya tidak mengelak saat menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar peraturan, tugas, dan wewenang yang diberikan kepada setiap karyawan (Lijan Poltak Sinambela, 2016: 356).

Disiplin kerja merupakan tindakan seorang manajer untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan dalam berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2014: 119).

Motivasi Kerja

Afandi (2018: 23) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan karena merasa terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan semua aktifitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja yaitu keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi karena adanya suatu kebutuhan dan karena perbuatannya tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapainya suatu kepuasan kerja dan kecenderungan untuk dilakukan kembali sehingga pekerjaannya yang dikerjakan hasilnya akan lebih baik dan maksimal.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional diri dari seseorang yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang yang bekerja dengan pengalaman kerja yang diperoleh (Nafei, 2015).

Menurut Sopiah dalam Hanim (2016: 3) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional yang dirasakan oleh karyawan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat sehingga hasil yang dirasakan dapat membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya, jika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka yang dihasilkan oleh karyawan pun tidak puas terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian Siti Fatimah (2017) menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan, maka kepuasan karyawan akan semakin menurun. Dengan ditetapkannya peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga kepuasan kerjanya pun meningkat.

Hasil penelitian dari Lumentut (2015) berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan hadir tepat waktu dikantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan akan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan.

Penelitian menurut Sukirman (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan memiliki adanya hubungan yang positif. Karena kedisiplinan karyawan dapat tumbuh apabila memiliki rasa nyaman dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kondisi kerja yang tidak nyaman, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Awang, dkk (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Boyolali. Berkembangnya kemajuan perusahaan pasti dibantu dengan karyawan yang mendapatkan motivasi dari pimpinannya. Agar dalam melaksanakan tugasnya karyawan memiliki hal-hal yang bisa memotivasi mereka dalam bekerja. Karena apa yang diharapkan karyawan bisa tercapai dengan adanya dorongan semangat untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja.

Nining Ratnaningsih (2017) dari hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin maksimal motivasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pada Bank BJB Se-Priangan Timur. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya.

Nur Qomariah (2018) secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel motivasi maka ada perubahan pada kepuasan kerja karyawan. Karena dengan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang karyawan dalam bekerja dan akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya motivasi kerja akan timbul kepuasan pada karyawan dimana pada akhirnya akan membuat karyawan menjadi lebih produktif, serta akan mencegah timbulnya rasa frustrasi dan juga rendahnya kepuasan kerja pada karyawan

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sudiyanto (2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin. Hal ini disebabkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan disiplin, memiliki motivasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Karyawan pada PT. Bumi Barito cabang

TABEL 2.1

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Presentase Skor	Kriteria
1	Frekuensi Kehadiran	58	80	73,6 %	Baik
2	Tingkat Kewaspadaan	59	80	74,5 %	Baik
3	Ke taatan pada Standar Kerja	57	80	71,8 %	Baik
4	Ke taatan pada Peraturan Kerja	58	80	73,4 %	Baik
5	Etika Kerja	56	80	70,8 %	Baik
Presentase skor		290	400	72,8 %	Baik

Banjarmasin perlu dan penting untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, agar karyawan dapat tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Hermansyah, dkk (2015) dalam penelitiannya adalah kedisiplinan karyawan dan motivasi yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun pimpinan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan yang ditetapkan. Karena tujuan dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga pimpinan perlu berhati-hati dalam pemberian motivasi kepada karyawannya jika tidak maka dapat menyebabkan dampak yang merugikan bagi perusahaan sendiri seperti menurunnya tingkat disiplin dalam bekerja para karyawan

dan tidak tercapainya kepuasan dalam bekerja.

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan

TABEL 3.1

software IBM SPSS Versi 22.0. Penelitian ini dilakukan di PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung, yang bertempat di Jl. Soekarno-Hatta No.718, Babakan Penghulu, Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40295. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung yang berjumlah 80 orang perawat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik *sampling*) *non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*).

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji hipotesis. Teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan

TABEL 3.2

software IBM SPSS 20.0.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. REKAPITULASI SKOR VARIABEL DISIPLIN KERJA

o.	imensi	kor Total	kor Ideal	ersentase Skor	P	riteria
	ebutuhan Fisiologis	65	00	0,6%	7	aik
	ebutuhan Rasa Aman	34	200	9,5%	6	aik
	ebutuhan Sosial	74	00	1,8%	7	aik
	ebutuhan Harga Diri	79	00	2,4%	7	aik
	ebutuhan Aktualisasi Diri	65	00	0,6%	7	aik
Presentas					7	
e skor		117	400	0,8%	7	aik

Secara keseluruhan jumlah skor aktual yang dicapai responden berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebesar 2912 dengan skor idealnya yaitu sebesar 4000.

TABEL 2. REKAPITULASI SKOR MOTIVASI KERJA

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase Skor	Kriteria
1	Pekerjaan itu Sendiri	1149	1600	71,8%	Baik
2	Gaji	531	800	66,4%	Cukup Baik
3	Promosi	805	1200	67,1%	Cukup Baik
4	Supervisi	839	1200	69,9%	Baik
5	Rekan Kerja	852	1200	71,0%	Baik
6	Lingkungan Kerja	578	800	72,3%	Baik
Presentase skor		4754	6800	69,9%	Baik

Secara keseluruhan jumlah skor aktual yang dicapai responden berkaitan dengan motivasi kerja adalah sebesar 3117 dengan skor ideal yaitu sebesar 4400.

TABEL 3. REKAPITULASI SKOR VARIABEL KEPUASAN KERJA

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase Skor	Kriteria
1	Pekerjaan itu Sendiri	1149	1600	71,8%	Baik
2	Gaji	531	800	66,4%	Cukup Baik
3	Promosi	805	1200	67,1%	Cukup Baik
4	Supervisi	839	1200	69,9%	Baik
5	Rekan Kerja	852	1200	71,0%	Baik
6	Lingkungan Kerja	578	800	72,3%	Baik
Presentase skor		4754	6800	69,9%	Baik

Secara keseluruhan jumlah skor aktual yang dicapai responden berkaitan dengan kepuasan kerja adalah sebesar 4754 dengan skor ideal yaitu sebesar 6800.

TABEL 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model	Standardized Coefficients	Correlations	Partial Coefficient of Determination
	Beta	Zero-order	
Motivasi Kerja (X ₃)	0,518	0,599	31,0 %
Total Effect			31,0 %

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap perubahan variabel kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 12,2% terhadap kepuasan kerja. Artinya variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 12,2%, sedangkan sisanya 87,8% dipengaruhi faktor lain.

TABEL 5. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,241	,695		,394	,019	
Disiplin Kerja (X ₁)	,422	,134	0,282	,143	,002	,431
Motivasi Kerja (X ₂)	,729	,126	0,518	,773	,000	,599

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap perubahan variabel kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31% terhadap kepuasan kerja. Artinya variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 31,0%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi faktor lain.

TABEL 6. HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model	Standardized Coefficients	Correlations	Partial Coefficient of Determination
	Beta	Zero-order	
Disiplin Kerja (X ₁)	0,282	0,431	12,2%
Total Effect			12,2%

Persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,241 + 0,422 X_1 + 0,729 X_2$$

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung) penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat Disiplin kerja pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung termasuk ke dalam kategori Baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat Motivasi kerja pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat Kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung diketahui hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada dimensi atasan/supervisi lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV

Bandung dengan arahan yang positif.

5. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung dengan arahan yang positif.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung.

VI. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran kepada PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung

1. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk selalu mau bekerja sama tim, hendaknya PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung mengadakan suatu forum diskusi atau mengadakan acara seperti gathering untuk menciptakan suasana yang lebih harmonis lagi dengan satu yang lainnya
2. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dan karyawannya agar saling mendorong karyawan lain untuk memberikan hasil kerja yang baik, mengembangkan kreatifitas dan ide-ide inisiatif dalam mengerjakan tugas, dan berani bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil. Contohnya seperti perusahaan dengan meningkatkan kesempatan belajar bagi karyawan seperti mengikuti seminar dan kegiatan pelatihan.
3. Perlu meningkatkan peluang promosi, penghargaan dan memberikan informasi mengenai promosi yang jelas kepada seluruh karyawan. PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung juga sebaiknya melakukan pengukuran kepuasan kerja seluruh karyawan secara berkala untuk memastikan bahwa kepuasan kerja seluruh karyawan sudah terpenuhi. Dilihat dari karyawannya pun seharusnya mengembangkan kompetensi soft skill, memiliki kamonukasi yang baik bukan hanya kepada rekan karyawan saja tetapi kepada atasan juga, dan menunjukkan komitmen secara professional seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, dan menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga mampu memenuhi kualifikasi untuk mendapatkan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Auliani, Rizka., dan Wulanyani, Ni Made S. 2017. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana* 2017, Vol. 4, No. 2, 426-434

- [3] Fatimah, Siti. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pegawai Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang). Universitas Negeri Semarang.
- [4] Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi
- [5] Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- [6] Hanim, Maslatif. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 Nomor 3
- [7] Hermansyah dan Sri Indarti. 2015. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Perputra Supra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VII. No 2. Mei 2015. Hal 165-175
- [8] Kaswan. 2017. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Latief, Abdul, dkk. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 2, No.1
- [10] Lumentut, Mauritz D.S dan Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015*, Hal 74-85.
- [11] Nafei, Wageeh. 2015. The Role of Job Embeddedness on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*
- [12] Qomariah, Nur. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2
- [13] Rageb MA, Abd-El-Salam EM, El-Samadicy A, Farid S. 2013. Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business dan Management Review*. 3(2):51-73.
- [14] Ratnaningsih, Nining. 2017. Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal Of Management Review* ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 1 Number 3 Page (123-132)
- [15] Sarwar, S. and Abugre, J. 2013. The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry. *The Business and Management Review*, 3, 23-32
- [16] Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [18] Sudiyanto, Totok. 2015. Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.1, April 2015 : 14 – 29. Universitas PGR, Palembang.
- [19] Sukirman. 2011. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Bagian Produksi PT. BINTRATEX Semarang. *Jurnal: Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus*.
- [20] Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [21] Udayanto, Rahmat Restu, 2015. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Volume 3 Tahun 2015
- [22] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [23] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

- [24] Yudiningsih, Ni Made Diah dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4 No. 1: 1-7.