



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Se-Kabupaten Grobogan)

**Wahyu Prasetyo¹, Uyun Nofita Sari², Julio Valentino Dewa
Budywan³, Maskudi⁴, Ratih Pratiwi⁵**

ABSTRAK

¹ Universitas Wahid Hasyim Semarang, Jl Menoreh Utara X No.22 Sampangan, Semarang, Indonesia, waymas964@gmail.com

² Universitas Wahid Hasyim Semarang, Jl Menoreh Utara X No.22 Sampangan, Semarang, Indonesia, sariuyun128@gmail.com

³ Universitas Wahid Hasyim Semarang, Jl Menoreh Utara X No.22 Sampangan, Semarang, Indonesia, 20101011079@student.unwa-has.ac.id

⁴ Universitas Wahid Hasyim Semarang, Jl Menoreh Utara X No.22 Sampangan, Semarang, Indonesia, maskudi@unwahas.ac.id

⁵ Universitas Wahid Hasyim Semarang, Jl Menoreh Utara X No.22 Sampangan, Semarang, Indonesia, rara@unwahas.ac.id

Dalam sebuah perusahaan harus mengoptimalkan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting karena merupakan tugas utama sebuah bisnis agar nantinya sumber daya manusia yang ada dapat mendukung tujuan perusahaan maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan seluruh kebutuhan karyawan dengan baik dan juga harus dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja adalah Motivasi kerja dan Disiplin Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Se-Kabupaten Grobogan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Se-Kabupaten Grobogan. Teknik pengambilan sampel adalah Purposive Sampling berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan bantuan software SPSS 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji T menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Se-Kabupaten Grobogan

Kata kunci : *Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja*

PENGANTAR

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa optimal dalam hal mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan Sumber daya manusia sangatlah penting dilakukan karena merupakan kewajiban utama pada suatu perusahaan agar nantinya sumber daya manusia yang ada bisa mendukung tujuan dari perusahaan tersebut. Agar SDM perusahaan dapat andil dalam mewujudkan tujuan perusahaan maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan seluruh kebutuhan karyawan dengan baik dan juga harus dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan berakibat kepada peningkatan produktivitas kinerja mereka. Juga dengan puasanya karyawan hal ini menyebabkan karyawan nantinya tidak mudah mencari pekerjaan di perusahaan yang lain. Perusahaan perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga memiliki peran mengelola karyawan agar bisa menaati peraturan yang ada di perusahaan sehingga kerja dari karyawan ini bisa dilakukan secara disiplin, efektif dan efisien, Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja, karena bagi perusahaan kedisiplinan karyawan akan peraturan yang sudah dibuat menjadi prioritas utama, karena nantinya karyawan bisa mengikuti instruksi atau perintah yang ada di perusahaan dengan baik dan terarah. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Tujuan Disiplin Kerja berpengaruh besar terhadap karyawan guna menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga bisa efektif dan efisien terhadap waktu. Hasil yang baik juga terhadap perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja terhadap karyawan.

Selain Disiplin Kerja, ada faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah Motivasi Kerja. Perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan cara meningkatkan pelayanan, sarana dan prasarana, ataupun bisa dengan memberi penghargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan optimal. Hal tersebut perlu dilakukan karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja mereka meningkat dan nantinya dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dalam berbagai hal. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, itulah yang menjadi dasar peneliti melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Se Kabupaten Grobogan. Peneliti ingin melihat bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Se-Kabupaten Grobogan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Se Kabupaten Grobogan
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Se Kabupaten Grobogan
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Se Kabupaten Grobogan

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.Se Kabupaten Grobogan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.Se Kabupaten Grobogan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja PT.Se Kabupaten Grobogan

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Tanjung,n.d.) bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Hasibuan dalam (Tanjung, n.d.) (2011) mengatakan kedisiplinan adalah: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.” Keiht Davis dalam (Tanjung, n.d.) (2009) mengatakan “disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2013) dalam (Siti W, 2019) bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Menurut (Rivai, 2011) dalam (Arisanti et al., 2019) disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Moenir dalam (Pramudhita, 2021) bahwa disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Pramudhita, 2021) berpendapat bahwa “Disiplin yang efektif lebih diarahkan pada perilaku daripada personal karyawan karena alasan dari disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja” sehingga disiplin kerja mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (2000:199) dalam (Roni F, n.d.) mengatakan Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Sjafrri dan Aida (2007:122) dalam (Roni F, n.d.) bahwa “disiplin kerja adalah sifat karyawan yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja”.

Berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan disiplin kerja sifat karyawan yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja”.

2.1.2 Indikator X1 Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan 2017) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (Pengawasan Melekat)
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan.

Menurut (Nurmaidah, 2018:113) Indikator-indikator disiplin kerja yaitu sebagai

berikut:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut (Soejono, 1997 : 67) Indikator- indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
Sikap hati- hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggungjawab yang tinggi
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor.
Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal / identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Dalam penelitian ini peneliti memilih indikator Menurut (Soejono, 1997 : 67) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu.
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati- hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggungjawab yang tinggi.
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor.
Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal /identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam (Wahjono, n.d.) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kesediaan dengan usaha yang kuat untuk kearah tujuan organisasi, berupa koordinasi oleh kemampuannya agar dapat tercapainya kebutuhan individu. Menurut Handoko (2002) dalam (Wahjono, n.d.) mengemukakan motivasi adalah suatu kekuatan atau faktor internal manusia yang bisa menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Menurut George & Jones (2005) dalam (Wahjono, n.d.) menjelaskan bahwa motivasi kerja ialah dorongan psikologis terhadap seseorang,

agar bisa melangsungkan arah dari perilaku (direction of behavior) dari seorang di dalam organisasi, tingkat upaya (level of effort), serta kemampuan yang gigih atau kekuatan untuk memecahkan masalah dan halangan (level of persistence). Menurut Hafidzi dkk (2019) dalam (Rizky, 2022) 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Rizky, 2022) 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 Rivai (2015) dalam (Rizky, 2022) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Herzberg dalam (Safitri, 2018). Menurut Adella Hotdya Siregar (2007:23) dalam (Faslah R, n.d.) "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2009:115) dalam (Arisanti et al., 2019) Motivasi kerja adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Wursanto dalam (Arisanti et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan dan kekuatan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu.

Menurut Sondang P. Siagian dalam (Yoesana, 2013) sebagaimana menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Melayu, 2001:140) dalam (Yoesana, 2013) bahwa Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam Penelitian ini merujuk pada teori tentang disiplin kerja menurut Menurut Hafidzi dkk (2019) dalam (Rizky, 2022) 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

2.2.2 Indikator X2 Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (hierarchical of needs thry) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Robbins, 2008:223) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)
- c. Kebutuhan Sosial (Social Needs)
- d. Kebutuhan Penghargaan (Esteem or Status Needs)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization need)

Menurut Douglas & Morris dalam Gabriela Rusua, dkk (2014), berpendapat bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu

- a. Perlu Untuk Pendapatan,

- b. Perlu Untuk Relaksasi,
- c. Perlu Untuk Keuntungan, Dan
- d. Dorongan Untuk Bekerja.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- b. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik
- c. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- d. Prestasi kerja
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- e. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- f. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

Dalam penelitian ini peneliti memilih indikator motivasi kerja indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (hierarchical of needs thry) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Robbins, 2008:223) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)
- c. Kebutuhan Sosial (Social Needs)
- d. Kebutuhan Penghargaan(Esteem or Status Needs)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization need)

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

(Maryoto, 2000) dalam (Silalahi, 2022) Kinerja adalah hasil yang diharapkan setelah melakukan suatu usaha tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dengan skala usaha yang diberikan baik dari segi target, waktu, tenaga yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja juga sesuatu yang dapat diukur yang biasanya dapat dijadikan penilaian atas diri seseorang yang mencerminkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan selama periode tertentu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya, (Fauzi, A., & Nugroho, R.H, 2020) dalam (Silalahi, 2022).Kepuasan kerja

seorang dengan yang memang dapat berbeda-beda karena sifatnya ialah ekspektasi pribadi untuk mencapai sesuatu didalam pekerjaannya dapat berupa gengsi, pangkat, status, gaji, dan lainnya. Kepuasan kerja ialah ekspresi atau sikap seseorang yang menggambarkan sisi emosionalnya dalam menikmati dan menyenangkan pekerjaannya, (Hasibuan, 2010) dalam (Silalahi, 2022).Kepuasan kerja juga diartikan sebagai perasaan yang dimiliki kariawan mengenai perkerjaanya, (Galanou, 2011) dalam (Silalahi, 2022).

Menurut Handoko (2010:193) dalam (Sylvester Simanjuntak, 2015), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Siagian (2011:295) dalam (Sylvester Simanjuntak, 2015), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Handoko (2010:193) dalam (Tommy S Suyasa, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendekatan afeksi seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan (kepuasan global) atau berkenaan dengan aspek tertentu (segi kepuasan, contoh: pengawasan). Robbins dan Judge (2013) dalam (Tommy S Suyasa, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif mengenai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Locke (1969) dalam (Tommy S Suyasa, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang mencerminkan rasa puas dan bangga sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang atau pencapaian untuk memfasilitasi tercapainya job values. Spector (1996) dalam (Tommy S Suyasa, 2022) , dimana menurutnya kepuasan kerja adalah variabel sikap yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek-aspek dari pekerjaan tersebut. Kurniawan (2019) dalam (Sutrisno et al., 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Davis (1989) dalam (Sutrisno et al., 2022) mengemukakan bahwa "Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work", artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja

Dalam Penelitian ini merujuk pada teori tentang Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang mencerminkan rasa puas dan bangga sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang atau pencapaian untuk memfasilitasi tercapainya job values.

2.3.2 Indikator Y Kepuasan Kerja

Sedangkan Celluci (dalam Mas'ud, 2004) menjelaskan bahwa indikator sebagai pengukur kepuasan kerja ialah

- a. kepuasannya terhadap penerimaan gaji
- b. kepuasannya atas promosi
- c. kepuasan hubungan sesama rekan kerja
- d. kepuasannya terhadap pelayanan
- e. kepuasannya terhadap pekerjaannya pribadi.

Menurut Levi(2002) indikator dalam kepuasan kerja, yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri (Work It self)
- b. Atasan (Supervision)
- c. Teman sekerja (Workers)
- d. Promosi (Promotion)
- e. Gaji/Upah (Pay)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Berat ringannya pekerjaan
- c. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- d. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- g. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Dalam penelitian ini peneliti memilih indikator Sedangkan Celluci (dalam Mas'ud, 2004) menjelaskan bahwa indikator sebagai pengukur kepuasan kerja ialah

- a. kepuasannya terhadap penerimaan gaji
- b. kepuasannya atas promosi
- c. kepuasan hubungan sesama rekan kerja
- d. kepuasannya terhadap pelayanan
- e. kepuasannya terhadap pekerjaannya pribadi

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.Se Kabupaten Grobogan

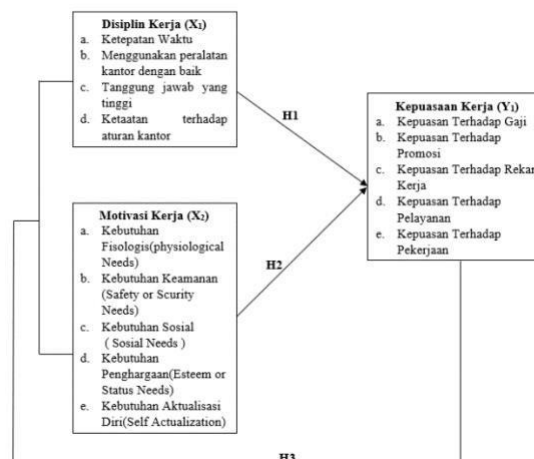
H2: Diduga Motivasi Kerja berpegaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.Se Kabupaten Grobogan

H3: Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.Se Kabupaten Grobogan

KERANGKA KONSEPTUAL

Tabel 1

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Se Kabupaten Grobogan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. (Sugiyono, 2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan dua metode, yaitu: Kuesioner atau angket, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2014).

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 115) menjelaskan: "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa Karyawan dan staf Pada PT.Se Kabupaten Grobogan

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sejumlah kecil dari keseluruhan populasi (Agussalim Manguluang, 2010:94). Peneliti menentukan sampel dalam penelitian ini dengan mempersempit populasi menggunakan rumus slovin dengan margin of error yaitu 1%. Adapun rumus slovin menurut (Umar, 2014) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = jumlah sampel N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi (10%)

Maka dari perhitungan rumus diperoleh :

$$n = \frac{75.991}{1 + 0.1^2} = 100.1$$

$$+ 75.991 (0.1)^2$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{10.000}{1 + 10.000(0,1)^2} = \frac{10.000}{101} = 99,001 = 99 \text{ Pegawai}$$

Berdasarkan teknik tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 100 responden PT.Se Kabupaten Grobogan.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016, p. 147) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 21.0 for windows

3.4.1 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. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan Software SPSS, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

b. Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. 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 (0.60)

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013, p. 160) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan agar dapat melihat apakah data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan alat bantu Software SPSS, yaitu uji statistic Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov. Pada Uji Kolmogorov-Smirnov data dikatakan residual berdistribusi normal jika signifikansinya $> 0,05$ ($\alpha=5\%$).

b. Uji Multikolinieritas

uji multikolinieritas Menurut Ghozali (2013, p. 105) dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas. Oleh karena itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat :

nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 dan VIF Lebih dari 10, maka dalam model regresi terjadi multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2013, p. 139) berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik scatterplot maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.4.3 Regresi Linier Berganda

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. Persamaan regresi linear berganda 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

1.8.3 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dapat melihat signifikansi dari hasil uji jika hasil yang didapat kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji F

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Menurut Imam Ghazali (2018:115), Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3.4.4 Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya nilai Adjusted R^2 yaitu antara 0 -1 ($0 < \text{Adjusted } R^2 < 1$) koefisien determinasi ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai Adjusted R-Square dikatakan baik apabila nilainya $> 0,5$ karena nilai dari Adjusted R^2 mendekati 1, maka sebagian besar variabel independen menjelaskan variabel dependen sedangkan, apabila koefisien determinasi adalah 0, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

HASIL DAN DISKUSI UJI VALIDITAS

Tabel 2

Uji Validitas X1

Correlations									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .563** 99	.477** .000 99	.455* .000 99	.235 .019 99	.232 .021 99	.086 .396 99	.331** .001 99	.637** .000 99
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.563** .000 99	1 .422** 99	.834** .000 99	.347** .000 99	.346** .000 99	.211** .036 99	.439** .000 99	.731** .000 99
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.477** .000 99	.422** .000 99	1 .426** 99	.273** .006 99	.404** .000 99	.283** .004 99	.454** .000 99	.696** .000 99
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.455* .000 99	.634** .000 99	.426** .000 99	1 .354* 99	.370** .000 99	.371** .000 99	.488** .000 99	.746** .000 99
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.235 .019 99	.347** .000 99	.273** .006 99	.354* .000 99	1 .474** 99	.369** .000 99	.290** .004 99	.602** .000 99
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.232 .021 99	.346** .000 99	.404** .000 99	.370** .000 99	.474** .000 99	1 .522** 99	.517** .000 99	.701** .000 99
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.086 .396 99	.211** .036 99	.283** .004 99	.371** .000 99	.369** .000 99	.522** .000 99	1 .471** 99	.596** .000 99
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.331** .001 99	.439** .000 99	.454** .000 99	.488** .004 99	.290** .000 99	.517** .000 99	.471** .000 99	1 .737** 99
Disiplin Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.637** .000 99	.731** .000 99	.696** .000 99	.746** .000 99	.602** .000 99	.701** .000 99	.596** .000 99	.737** .000 99

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel diatas menunjukkan r hitung (pearson correlation) dari uji validitas X1 mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel dengan $\alpha=0.05$, kemudian degree of freedom (df) $n-2$ dalam hal ini $df=99-2=97$ adalah 0.1975. Maka dari data semua indikator yang digunakan dalam X1 yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga bisa disimpulkan semua indikator di X1 valid

Tabel 3

Uji Validitas X2

Correlations											
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Motivasi kerja
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .497** 99	.461** .000 99	.485** .000 99	.473** .000 99	.499** .000 99	.422** .000 99	.525** .000 99	.407** .000 99	.467** .000 99	.692** .000 99
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.497** .000 99	1 .505** 99	.606** .000 99	.596** .000 99	.622** .000 99	.521** .000 99	.528** .000 99	.421** .000 99	.538** .000 99	.762** .000 99
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.461** .000 99	.505** .000 99	1 .719** 99	.422** .000 99	.579** .000 99	.560** .000 99	.546** .000 99	.352** .000 99	.416** .000 99	.738** .000 99
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.485** .000 99	.606** .000 99	.719** .000 99	1 .536** 99	.638** .000 99	.654** .000 99	.551** .000 99	.494** .000 99	.524** .000 99	.823** .000 99
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.473** .000 99	.596** .000 99	.422** .000 99	.536** .000 99	1 .682** 99	.420** .000 99	.563** .000 99	.385** .000 99	.549** .000 99	.731** .000 99
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.499** .000 99	.622** .000 99	.579** .000 99	.638** .000 99	.682** .000 99	1 .587** 99	.561** .000 99	.413** .000 99	.575** .000 99	.804** .000 99
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.422** .000 99	.521** .000 99	.560** .000 99	.654** .000 99	.420** .000 99	.587** .000 99	1 .485** 99	.501** .000 99	.536** .000 99	.747** .000 99
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.525** .000 99	.528** .000 99	.546** .000 99	.551** .000 99	.563** .000 99	.485** .000 99	.561** .000 99	1 .614** 99	.588** .000 99	.787** .000 99
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.407** .000 99	.421** .000 99	.352** .000 99	.494** .000 99	.385** .000 99	.413** .000 99	.501** .000 99	.614** .000 99	1 .745** 99	.713** .000 99
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.467** .000 99	.538** .000 99	.416** .000 99	.524** .000 99	.549** .000 99	.575** .000 99	.536** .000 99	.586** .000 99	.745** .000 99	1 .785** 99
Motivasi kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.692** .000 99	.762** .000 99	.738** .000 99	.823** .000 99	.731** .000 99	.804** .000 99	.747** .000 99	.787** .000 99	.713** .000 99	.785** .000 99

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas menunjukkan r hitung (pearson correlation) dari uji validitas X2 mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel dengan $\alpha=0.05$, kemudian degree of freedom (df) $n-2$ dalam hal ini $df= 99-2=97$ adalah 0.1975. Maka dari data semua indikator yang digunakan dalam X2 yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki

nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga bisa disimpulkan semua indikator di X2 valid.

Tabel 4
 Uji Validitas Y

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Kepuasan Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.419*	.538*	.233	.542*	.375*	.316*	.523*	.356*	.389*	.522*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.020	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.2	Pearson Correlation	.419*	1	.661*	.504*	.708*	.587*	.498*	.558*	.482*	.550*	.788*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.3	Pearson Correlation	.538*	.661*	1	.458*	.647*	.520*	.582*	.734*	.554*	.565*	.813*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.4	Pearson Correlation	.233	.504*	.458*	1	.636*	.734*	.609*	.553*	.345*	.555*	.739*
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.5	Pearson Correlation	.542*	.708*	.647*	.636*	1	.662*	.583*	.677*	.539*	.649*	.882*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.6	Pearson Correlation	.375*	.597*	.520*	.734*	.662*	1	.633*	.614*	.485*	.517*	.735*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.7	Pearson Correlation	.316*	.498*	.582*	.609*	.583*	.633*	1	.700*	.558*	.462*	.780*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.8	Pearson Correlation	.523*	.558*	.734*	.553*	.677*	.614*	.700*	1	.558*	.531*	.848*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.9	Pearson Correlation	.356*	.482*	.564*	.345*	.539*	.485*	.558*	.555*	1	.562*	.712*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y1.10	Pearson Correlation	.389*	.550*	.565*	.555*	.646*	.517*	.462*	.531*	.562*	1	.742*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.622*	.788*	.813*	.729*	.862*	.785*	.780*	.848*	.712*	.742*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel diatas menunjukkan r hitung (pearson correlation) dari uji validitas Y mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel dengan $\alpha=0.05$, kemudian degree of freedom (df) $n-2$ dalam hal ini $df= 99-2=97$ adalah 0.1975. Maka dari data semua indikator yang digunakan dalam Y yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga bisa disimpulkan semua indikator di Y valid.

UJI RELIABILITAS

Tabel 5

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Dari tabel diatas dapat diketahui variabel X1 memiliki cronbach alpha yang besar yaitu 0.843 lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan reliabel untuk variabel Disiplin

Tabel 6

Uji Reliabilitas X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Dari tabel diatas dapat diketahui variabel X2 memiliki cronbach alpha yang besar yaitu 0.917 lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan reliabel untuk variabel Motivasi Kerja

Tabel 7

Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

Dari tabel diatas dapat diketahui variabel Y memiliki cronbach alpha yang besar yaitu 0.920 lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan reliabel untuk variabel Kepuasan Kerja

UJI NORMALITAS

Tabel 8

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.90051836
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.046
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.317

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov sebesar $0,317 > 0,05$, maka model regresi dalam penelitian ini dapat disimpulkan terdistribusi secara normal.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 9

Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.575	3.793		.943	.348		
	Displin Kerja	.611	.144	.385	4.255	.000	.565	1.768
	Motivasi kerja	.425	.089	.432	4.767	.000	.565	1.768

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

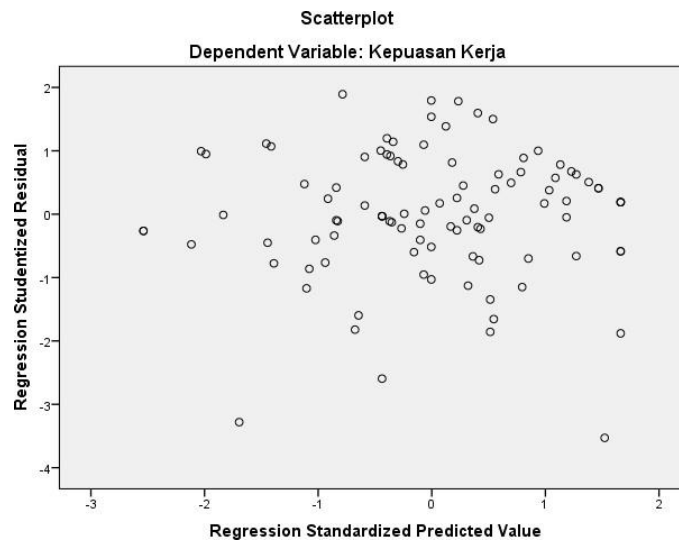
Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sebagai berikut:

- Disiplin Kerja (X1) berdasarkan hasil tolerance 0,565 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,768 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinieritas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.
- Motivasi Kerja (X2) berdasarkan hasil tolerance 0,565 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,768 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinieritas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 10

Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Dari scatterplot diatas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi layak

digunakan dalam melakukan pengujian.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 11

Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.575	3.793		.943	.348		
	Disiplin Kerja	.611	.144	.385	4.255	.000	.565	1.768
	Motivasi kerja	.425	.089	.432	4.767	.000	.565	1.768

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,575 + 0,611 X_1 + 0,425 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 3,575 menunjukkan arah positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Manajemen Keuangan Pribadi sebesar 3,575
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 0,611. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja. Hal ini artinya jika variabel Disiplin naik sebesar 1% maka variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 0.611
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,425. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja naik sebesar 1% maka variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,425

UJI T

Tabel 12

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.575	3.793		.943	.348
	Disiplin Kerja	.611	.144	.385	4.255	.000
	Motivasi kerja	.425	.089	.432	4.767	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dapat dilihat tabel maka dapat disimpulkan :

1. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis disiplin kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,255 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja karyawan diterima. Artinya, apabila disiplin kerja PT.Se Kabupaten Grobogan ditingkatkan maka kepuasan Kerja karyawan akan meningkat.

2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,767 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Artinya, apabila motivasi kerja yang mendukung maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

UJI F

Tabel 13

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1855.933	2	927.966	59.749	.000 ^b
	Residual	1490.976	96	15.531		
	Total	3346.909	98			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Tabel menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 59.749 dengan tingkat signifikansi $0,000 (<0,05)$ Hasil itu berarti menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

UJI Koefisiensi Determinasi

Tabel 5

Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.745 ^a	.555	.545	3.941	.555	59.749	2	96	.000	2.087

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,545 yang berarti 54,5% kepuasan kerja Karyawan di PT.Se Kabupaten Grobogan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, dan

motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pembahasan

H1 : Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji Hipotesis T menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.255 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik disiplin Kerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan Karyawan. H1 diterima

H2 : Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji Hipotesis T menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.767 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan Karyawan. H2 Diterima

H3 : Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Uji Hipotesis F menghasilkan nilai t hitung sebesar 59.749 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik Disiplin dan Motivasi Kerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan Karyawan. H3 Diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan beberapa pengujian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang parsial dan positif antara variabel Disiplin (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja maka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja Karyawan. H1 Diterima
- b. Berdasarkan beberapa pengujian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang parsial dan positif antara Variabel Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja. H2 Diterima
- c. Berdasarkan beberapa pengujian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang simultan dan positif antara Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Hal ini berarti semakin baik Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan maka akan semakin baik Kepuasan Kerja. H3 Diterima

REFERENSI

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Faslah R. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI*, Tbk.
- Pramudhita, B. (2021). *DETERMINASI PRODUKTIFITAS DAN TARGET PEKERJAAN: ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN OPERASIONAL)*. 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>

- Rizky, M. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI : GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Roni F. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk*.
- Safitri, R. P. (2018). PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Silalahi, L. M. (2022). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2011
- Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
- Sylvester Simanjuntak, D. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah* (Vol. 3, Issue 2). <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Tanjung, Dr. H. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN*.
- Tommy S Suyasa, P. Y. (2022). HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI KELUAR KERJA (STUDI META-ANALISIS). *Versi Cetak*, 6(1), 21–33. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.9990>
- Wahjono, S. A. (n.d.). *Pengaruh MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang)*.
- Yoesana, U. (2013). *HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA*. 1(1), 13–27.