



## Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasta Prajatama Surabaya

Rina Indra Sabella\*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya, Indonesia

email: [bella@stieyapan.ac.id](mailto:bella@stieyapan.ac.id)

\* corresponding author

### INFO ARTIKEL

#### Article history

Menerima 2 Maret 2021

Revisi 20 Maret 2021

Diterima 30 Maret 2021

Online 1 April 2021

#### Kata Kunci

Motivasi;

Kedisiplinan;

Kepuasan Kerja

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasta Prajatama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hasta Prajatama Surabaya dengan menggunakan metode sample jenuh, maka jumlah sampel diperoleh sebanyak 60 karyawan PT Hasta Prajatama Surabaya. Untuk membuktikan hipotesis, uji yang digunakan adalah Partial Least Square. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen yang vital bagi suatu organisasi karena kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada Sumber daya manusia. Namun, bukanlah proses yang mudah untuk menumbuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang terorganisir dan fokus pada hal tersebut dapat dilakukan dalam waktu sesingkat mungkin dengan harapan Organisasi dapat memiliki Sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan organisasi untuk memberikan komitmen terbaik kepada organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Hasta Prajatama adalah turnover di dalam perusahaan terus meningkat pada tahun 2021 hingga 2022. Dibandingkan tahun sebelumnya, tingkat turnover meningkat sebesar 30% pada tahun 2022. Berdasarkan informasi tersebut, disadari bahwa terdapat permasalahan terkait dengan tidak adanya pemenuhan kepuasan kerja dalam perusahaan.

## 2. Tinjauan Pustaka

Motivasi menurut Kadarisman (2017) adalah dorongan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk bertindak secara patuh dan tekun sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, permasalahan lain mengenai sumber daya manusia adalah kedisiplinan yang terjadi tingkat pelanggaran kedisiplinan representatif yang terus meningkat. Pada tahun 2020, tingkat absensi menunjukkan angka 79,33%, kemudian meningkat lagi sebesar 79,94% di tahun 2021, dan semakin menurun di tahun 2022, hingga mencapai 75,68%. Sangat jelas terlihat bahwa pada tahun 2022 organisasi akan menghadapi tantangan dalam mengendalikan pelanggaran kedisiplinan.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, menjadi jelas bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satunya terungkap dari hasil survei yang dilakukan pada tahun 2016 oleh Hadinata Saputra Lim. Judulnya Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Dalam penelitian lainnya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satunya terungkap dari hasil survei yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Muhammad Muslim. Judulnya Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja, Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hasta Prajatama. Berdasarkan sejumlah penelitian sebelum hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: (a) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Hasta Prajatama, (b) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Hasta Prajatama

## 3. Metode Penelitian

Kegiatan penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data yang dibutuhkan penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari karyawan yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hasta Prajatama dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Hasta Prajatama.

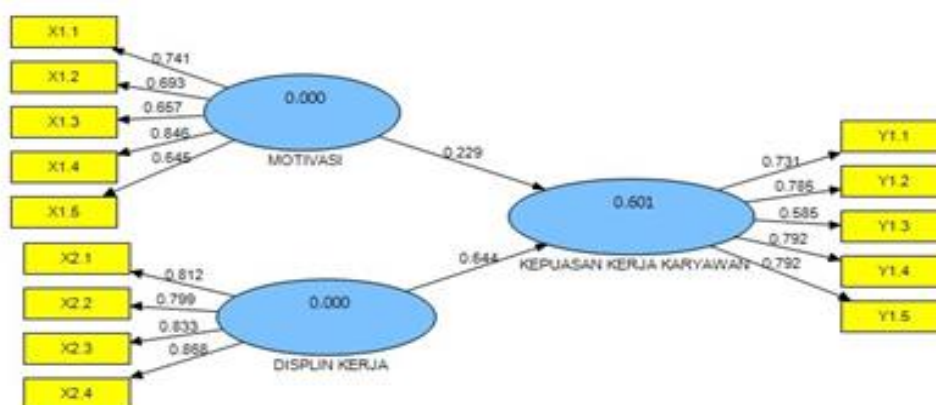
Seluruh karyawan yang berjumlah 60 karyawan. Mengingat jumlah responden yang tidak terlalu banyak maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini merupakan jenis data ordinal sehingga menggunakan skala *Likert*.

Kemudian, pada penelitian ini, data yang di kumpulkan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Pertanyaan- pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan menggunakan skala 1-5 dari tidak setuju sampai sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model-model yang dapat diramalkan Ketika faktor- faktor terlalu banyak

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Hasil

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) didapat outer model *factor loading*, *path coefficient*, dan R-Square adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 PLS

Sumber: Data diolah

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Kepuasan Kerja Karyawan). Sedangkan uji kelayakan model hubungan ketiga variabel penelitian tersebut dijelaskan pada tabel *Outer Loading* pada tabel 1, adalah sebagai berikut:

Tabel 1 *Outer Loading*

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
X1.1 <- MOTIVASI	0,741431	0,725115	0,083852	0,083852	8.842148
X1.2 <- MOTIVASI	0,692559	0,675668	0,063509	0,063509	10,904888
X1.3 <- MOTIVASI	0,656600	0,645692	0,081213	0,081213	8.084912
X1.4 <- MOTIVASI	0,846246	0,851695	0,025427	0,025427	33.281883
X1.5 <- MOTIVASI	0,644669	0,643312	0,084433	0,084433	7.635278
X2.1 <- KEDISIPLINAN	0,812108	0,809924	0,035546	0,035546	22.846521
X2.2 <- KEDISIPLINAN	0,799432	0,797963	0,043732	0,043732	18.280090
X2.3 <- KEDISIPLINAN	0,832753	0,833716	0,026023	0,026023	32.001021
X2.4 <- KEDISIPLINAN	0,867846	0,862880	0,038625	0,038625	22.468602

Y1.1 <- KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0,730681	0,730344	0,047927	0,047927	15.245726
Y1.2 <- KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0,784512	0,781029	0,042821	0,042821	18.320520
Y1.3 <- KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0,585409	0,584118	0,083385	0,083385	7.020557
Y1.4 <- KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0,791682	0,790092	0,050002	0,050002	15.832891
Y1.5 <- KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0,791682	0,790092	0,050002	0,050002	15.832891

Sumber data diolah, 2024

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada  $\alpha = 0,05$ ). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Motivasi dan Kedisiplinan serta variabel endogen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan, menunjukkan factor loading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai Z  $\alpha = 0,05$  (5%) = 1,96 ), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi Convergen validity atau validitasnya baik.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji beberapa hipotesis penelitian seperti yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-Square pada persamaan antar variable latent. Nilai R<sup>2</sup> menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat). Dijelaskan pada tabel 2 Inner Model adalah sebagai berikut

**Tabel 2 Inner Model**

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
MOTIVASI -> KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0,228549	0,243368	0,084671	0,084671	2.699263
KEDISIPLINAN - > KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0,643785	0,636498	0,080437	0,080437	8.003600

Sumber data primer diolah, 2024

#### Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,228549, dan nilai T-Statistic sebesar 2,699263 lebih besar dari nilai  $Z\alpha = 0,5(5\%) = 1,96$ , maka dapat dikatakan **Signifikan (positif)**.

#### Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2: Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,643785 dan nilai T-Statistic sebesar 8,003600 lebih besar dari nilai  $Z\alpha =$

0,5(5%) = 1,96, maka dapat dikatakan **Signifikan (positif)**.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori Maruli (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Muslim (2021) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Motivasi yang diterapkan oleh pimpinan di PT Hasta Prajatama terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil jawaban dari responden apabila pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu cara dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi seperti memberikan fasilitas untuk menunjang tugas yang mereka kerjakan dan memberikan perhatian secara sosial dan bimbingan yang baik agar tercapai kepuasan kerja karyawan tersebut. Sehingga apabila hal tersebut teralisasi, karyawan akan merasa dihargai dan diapresiasi dalam bekerja yang akhirnya dapat membentuk sifat yang loyal dan integritas pada perusahaan tempat mereka bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta, kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Muslim (2021) dengan hasil penelitian bahwa Variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kedisiplinan yang diterapkan di PT Hasta Prajatama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil jawaban dari responden apabila system kedisiplinan yang diberikan semakin baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Salah satu cara dalam upaya meningkatkan kedisiplinan dalam perusahaan adalah dengan membuat peraturan-peraturan perusahaan yang baik dan tidak memberatkan karyawan. Sehingga tercapainya kepuasan dan kenyamanan para karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian terungkap bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hasta Prajatama. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Hasta Prajatama

## **6. Referensi**

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissy Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. 2020, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4(1):46–60,
- Aziz, M.A., 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulung Kabupaten Tegal., *Multiplier*, Vol. 1 No. 1 November 2016.

- Btara Putra Riyanto (2016) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*”
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Lim, Hadinata Saputra. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):21–25.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019, February 3). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang
- Rangel Sousa Simoes, Sebastiao Costa, Gde Riana, and Made Subudi. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 10:3463. doi: 10,24843/eeb.2017.v06.i10,p01.
- Sugiyono., 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Tanjung Hasrudy (2016) *Pengaruh kedisiplinan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perkebunan sumatera utara*