



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Korindo Group Jakarta

Budhi Prabowo<sup>1\*</sup>, Elizabeth Tika Kristina Hartuti<sup>2</sup>

<sup>1\*</sup>[dosen02034@unpam.ac.id](mailto:dosen02034@unpam.ac.id), <sup>2</sup>[dosen01503@unpam.ac.id](mailto:dosen01503@unpam.ac.id)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dikirim 11 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Korindo Group Jakarta. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 500 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Nilai R-Square ( $R^2$ ) sebesar 0.926 dan diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti sebesar 92,2% sedangkan 7,8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja.

*Abstract: This research aims to analyze the influence of Work Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction at Korindo Group Jakarta. The population in this study was 500 employees. The number of samples in this research was 83 employees. The data collection method uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. The data analysis method uses Partial Least Square. The R-Square ( $R^2$ ) value is 0.926 and it is interpreted that the variability of the job satisfaction construct that can be explained by the variables studied is 92.2% while 7.8% is explained by other variables not studied in this model. The results of this research prove that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

**Keywords:** Work Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu strategi dalam mengelolanya, sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang, demi mendukung

tercapainya tujuan perusahaan (Lumentung dan Dotulong, 2015). Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Dengan perusahaan memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal dan memperhatikan apa saja yang dibutuhkan suatu karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal dan produktif, maka kepuasan kerja pada setiap karyawan, akan tercipta dan hal tersebut akan berdampak positif pada perusahaan dalam mencapai tujuan.

**Tabel 1**  
**Data Kepuasan Kerja Karyawan Korindo Group Jakarta**

<i>No</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
<i>1</i>	<i>Tingkat ketidakhadiran kerja (absensi)</i>	<i>Rendah (25%)</i>	<i>Tinggi (43%)</i>	<i>Tinggi (60%)</i>
<i>2</i>	<i>Turnover</i>	<i>Tinggi (52%)</i>	<i>Tinggi (58%)</i>	<i>Tinggi (62%)</i>
<i>3</i>	<i>Tingkat pekerjaan</i>	<i>Tinggi (35%)</i>	<i>Rendah (12%)</i>	<i>Tinggi (47%)</i>

*Sumber : HRD Korindo Group (2024)*

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017 : 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Siap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2016 : 218) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang atau karyawan untuk bekerja lebih giat didalam perusahaan Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan. Karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian

tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Dalam hal ini perlu diketahui bahwa produktivitas yang baik memerlukan profesionalisme dari karyawan yang mana menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan, memotivasi dan menciptakan suatu sikap profesionalisme dari karyawan di organisasi tersebut. Apabila seorang pemimpin memiliki sikap yang baik maka akan berdampak pada keberhasilan sari suatu tujuan organisasi dan sebaliknya. Penelitian yang dilakukan Dewi dan Netra (2015) yang menyatakan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Wuysang dan Tawas (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Korindo Group Jakarta?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Korindo Group Jakarta?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Korindo Group Jakarta?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Korindo Group Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Korindo Group Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Korindo Group Jakarta.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

## Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan sesuatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Menurut Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Frederick Winslow Taylor (2017:153) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan upaya manusia yang mau bekerja giat apabila ia mendapatkan imbalan berbentuk uang atau barang hasil dari pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Adhari (2021 : 40) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

## Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016 : 193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan menekankan disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang.

## Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017 : 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2017:74) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang

senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Sunyoto (2016 : 210) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi karyawan.

## METODE

### Jenis Penelitian

Dalam hal ini peneliti juga menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiono (2017 : 8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, instrumen asumsi klasik, dan instrumen analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan ada. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja pada PT. Korindo Group Jakarta.

### Populasi dan Sampel

Menurut Uma Sekaran (2017), populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Korindo Group Jakarta yang berjumlah 500 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2016 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penetapan sampel menggunakan jenis metode Cluster Sampling yaitu teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Teknik penentuan sampel yang digunakan dari keseluruhan karyawan yang menjadi populasi tersebut, sampel yang digunakan yaitu sebanyak 83 responden.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Korindo Group Jakarta. Hasil uji parsial Variabel X<sub>2</sub> (motivasi kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) menunjukkan  $t_{hitung} 6,922 > t_{(tabel)} 1,664$

dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji parsial  $H_0$  2 ditolak dan  $H_a$  2 diterima. Artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Gede Poniasih dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Korindo Group Jakarta. Hasil uji parsial Variabel  $X_3$  (disiplin kerja) terhadap  $Y$  (kepuasan kerja) menunjukkan  $t_{hitung} 5,251 > t_{tabel} 1,664$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji parsial  $H_0$  3 ditolak dan  $H_a$  3 diterima. Artinya disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pricilya E.B. Wuysang dan Hendra N. Tawas (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Korindo Group Jakarta. Dari uji simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} 16,113 > F_{tabel} 2,72$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  4 ditolak dan  $H_a$  4 diterima, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### SIMPULAN

1. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 11,292 + 0,561X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,610 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,922 > 1,664)$  dan signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ .
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 15,499 + 0,407X_3$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,504 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,251 > 1,664)$  dan signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ .

3. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 10,495 + 0,058X_1 + 0,670X_2 + 0,134X_3$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar 62,0% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(16,113 > 2,72)$ .

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi. Edisi Pertama. Jakarta : Rajawali Pers.
- Firmansyah, Anang. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta : Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta Timur : Bumi Aksara.
- Hery. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Grasindo.
- Kartono, Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.



- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2018). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga.
- Santoso, S. (2018). Mahir statistik multivariat dengan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma., dan Bougie, Roger. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis. Edisi ke 6-buku 1 Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- JURNAL**
- Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadhani Fitria (2020). “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang” . Jurnal Ilmiah Manajemen SDM UNPAM, Vol.3, No.3, Hal.264-277
- Andre Sompie, et.al. (2019). ”Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado”. Jurnal EMBA, Vol.7, No.1, Januari 2019: 851-860.
- Lasut, Jisrael R. (2018). “Pengaruh madiyah Sumatera Utara, 3 (1), 111-112
- Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bank Sulutgo”. Jurnal EMBA. 6 (4). 3993-4002
- 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 Universitas Sam Ratulangi Manado. 3 (1), 74-85.
- Poniasih, Ni Luh Gede. dan Sagung Kartika Dewi, A.A. (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. E- Jurnal Manajemen UNUD. Vol.4, No.6.2015 : 1560-1573.
- Rima Handayani dan Via Soliha (2020). “Pengaruh Disiplin dan Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan” Jurnal Ilmiah Manajemen SDM UNPAM, Vol.3 No.2, Hal.166-178
- Rozzaid, Y., Herlambang, T. dan Devi, Anggun M. (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi”. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. 1 (2).
- Suwanto. (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUD Tangerang Selatan”. Jurnal Ilmiah Manajemen SDM UNPAM, Vol.3, No.1, Hal 16-23
- Tanjung, Hasrudi. (2016). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara”. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Universitas Muham