

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di J&T Cabang Tasikmalaya Kecamatan Bungursari

Rendi Muhamad Prayoga

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Rita Tri Yusnita

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Ai Kusmiati Aisyah

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction of employees of J&T Tasikmalaya. This study uses a causality and survey quantitative method. The type of data used is primary data and secondary data, with a sample of 40 respondents from the employees of J&T Tasikmalaya, and using the saturated sample method. The data analysis tool used in this study was SPSS V.25. Data collection techniques used interviews, questionnaires, and literature studies. The results of the study show that the Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on Job Satisfaction. Work Motivation partially have a significant effect on Job Satisfaction. Work Discipline partially has a significant effect on Job Satisfaction.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja di J&T Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausalitas dan survei. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden dari karyawan J&T Tasikmalaya Kecamatan Bungursari, dan menggunakan metode sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS V.25. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Era digital telah menggiring masyarakat kepada berbagai hal yang praktis dan tanpa batas. Sumber daya manusia dan pola pikir merupakan tantangan terbesar perusahaan di era milenial untuk dapat berkolaborasi menghadapi transformasi digital. Peningkatan SDM menjadi penting dalam peralihan menuju zaman digitalisasi. Pasalnya, era digitalisasi mengakibatkan berubahnya cara berpikir manusia, hidup dan berhubungan satu dengan yang lain. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi (Wibowo, 2013, hal. 16).

Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, setiap organisasi dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu tercapainya kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan karena karyawan dalam sebuah perusahaan

Received Juli 22, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted September 07, 2023

* Rendi Muhamad Prayoga

merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge 2016).

Pernyataan tersebut menunjukkan motivasi kerja sangat penting bagi tercapainya suatu rencana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Artinya suatu tugas dikatakan efektif dalam penyelenggaraannya apabila hasil yang diperoleh dapat dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Disiplin kerja sebaiknya dimiliki oleh setiap organisasi karena motivasi tidak menjamin disiplin kerja seseorang, menurut hasil wawancara salah satu pegawai bahwa disiplin timbul dari dirinya masing masing. Disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap organisasi baik organisasi publik ataupun organisasi privat agar seluruh sumber daya manusia memiliki nilai-nilai, norma dan peraturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan secara bersama dalam menjalankan tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Disamping itu, disiplin kerja juga sebagai pemersatu pegawai dan peredam konflik. Sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT J&T merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman di Indonesia. PT J&T berdiri sejak tahun 1990. Tidak hanya melayani di bidang pengiriman dalam negeri, PT J&T juga melayani pengiriman luar negeri. Tingginya permintaan pengiriman barang di Indonesia, tidak terlepas dari beberapa penyedia jasa pengiriman barang yang tumbuh di Indonesia. Seperti salah satu sector perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman jasa atau perusahaan pengiriman jasa di pusat kota bandung. PT. J&T pusat cabang tasikmalaya Kecamatan Bungursari sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumennya.

Target kepuasan kerja mengenai pekerjaan dilihat dari motivasi kerja dan disiplin kerja di PT J&T Cabang Tasikmalaya Kecamatan Bungursari Tahun 2021 yaitu 100%. Namun pada kenyataannya capaian kepuasan kerja Tahun 2021 baru sebesar (60.93%). Capaian Tahun 2021 masih belum mencapai target atau kurang sebesar (39.07%). Adapun target penanganan kepuasan kerja Tahun 2019 yaitu 58.98% dan pada tahun 2018 sebesar 53.73% masih belum mencapai target. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi dan disiplin. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia (Manajemen SDM) dengan menetapkan judul penelitian yakni **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di J&T Cabang Tasikmalaya Kecamatan Bungursari”**

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2020) mengemukakan bahwa : “Suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.”

Menurut Sedamayanti (2017) mengemukakan bahwa : “Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.”

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong yang mampu meningkatkan semangat dalam bekerja dan mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018: 133) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturandan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019 : 89) mengemukakan bahwa : “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tujuan organisasi”.

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku pegawai, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) mengemukakan bahwa : “Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja.”

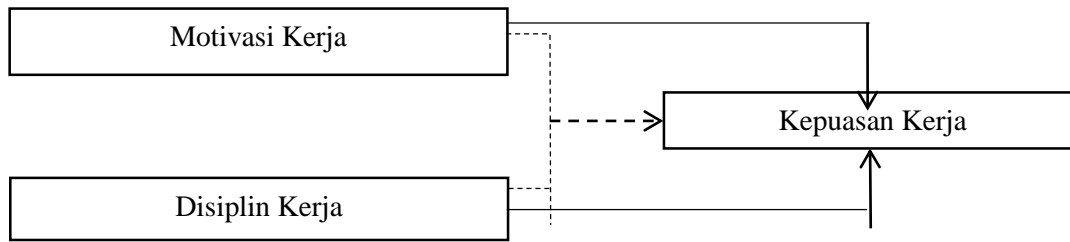
Menurut Afandi (2018:74) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dari beberapa definisi di atas yang membahas tentang kepuasan kerja maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan seseorang yang senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Serta adanya harapan, keinginan dan tuntutan dari karyawan dengan realitas yang dirasakan dan didapatkan di tempat kerja. Sehingga hal ini dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puasnya seseorang.

Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja dan motivasi kerja yang ada pada perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Apabila dalam satu perusahaan memiliki disiplin kerja yang mendukung dan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila disiplin kerja dalam suatu organisasi tidak mendukung dan karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamamudin (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan para karyawan di perusahaan.

Berdasarkan pemikiran di atas agar lebih jelas akan dipaparkan melalui paradigma penelitian sebagai berikut :



Keterangan :

- > Parsial
> Simultan

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yang selanjutnya akan diuji :

1. Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan metode kausalitas dan survei Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu.

Menurut Sugiyono (2019: 16) menyatakan bahwa kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:65) menyatakan bahwa kausalitas adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2019:57) metode penelitian survey merupakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan suatu data yang terjadi dimasa ini atau masa lampau, tentang keyakinan, pendapat, kareteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2018, hal. 178) mengenai uji validitas bahwa Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner dengan membandingkan nilai R_{tabel} dengan R_{hitung} .

Tabel 1
Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)			
X1.1	0,610	0.3044	Valid
X1.2	0,852	0.3044	Valid
X1.3	0,778	0.3044	Valid
X1.4	0,873	0.3044	Valid
X1.5	0,822	0.3044	Valid
X1.6	0,874	0.3044	Valid
X1.7	0,858	0.3044	Valid
X1.8	0,861	0.3044	Valid
X1.9	0,773	0.3044	Valid
X1.10	0,822	0.3044	Valid
X1.11	0,610	0.3044	Valid
X1.12	0,852	0.3044	Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
X2.1	0,812	0.3044	Valid
X2.2	0,872	0.3044	Valid
X2.3	0,836	0.3044	Valid
X2.4	0,891	0.3044	Valid
X2.5	0,891	0.3044	Valid
X2.6	0,851	0.3044	Valid
X2.7	0,742	0.3044	Valid
X2.8	0,856	0.3044	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,633	0.3044	Valid
Y.2	0,531	0.3044	Valid
Y.2.3	0,645	0.3044	Valid
Y.2.4	0,743	0.3044	Valid
Y.2.5	0,754	0.3044	Valid
Y.2.6	0,826	0.3044	Valid
X2.7	0,841	0.3044	Valid
X2.8	0,645	0.3044	Valid

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018:51) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan berulang. Dengan melihat nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $> 0,6$ pada tabel berikut

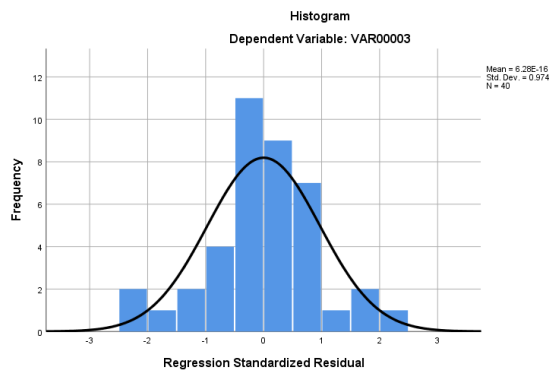
Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha ($>0,6$)	Keterangan
Motivasi Kerja	0,948	Reliabel
Disiplin Kerja	0,938	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,851	Reliabel

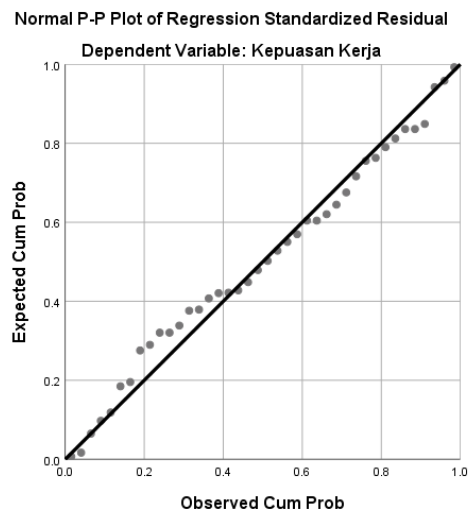
Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai Cronbach alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018:161) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Untuk melihat hasil uji normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut



Gambar 2
Uji Normalitas Histogram



Gambar 3
Uji Normalitas Grafik

Dengan melihat Gambar 2 histogram serta Gambar 3 grafik P-Plot, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kedua grafik diatas menunjukkan bahwa grafik sesuai dengan prinsip normalitas yaitu data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan pola distribusi skewness tidak menceng kekiri. Regresi yang baik data berdistribusi normal. Sedangkan apabila grafik menyalahi asumsi normalitas, data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi (*skewness*) menceng ke kiri.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018:107) multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas dilakukan dengan melihat apakah nilai VIF dan nilai *tolerance* sebagai berikut

Tabel 3
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

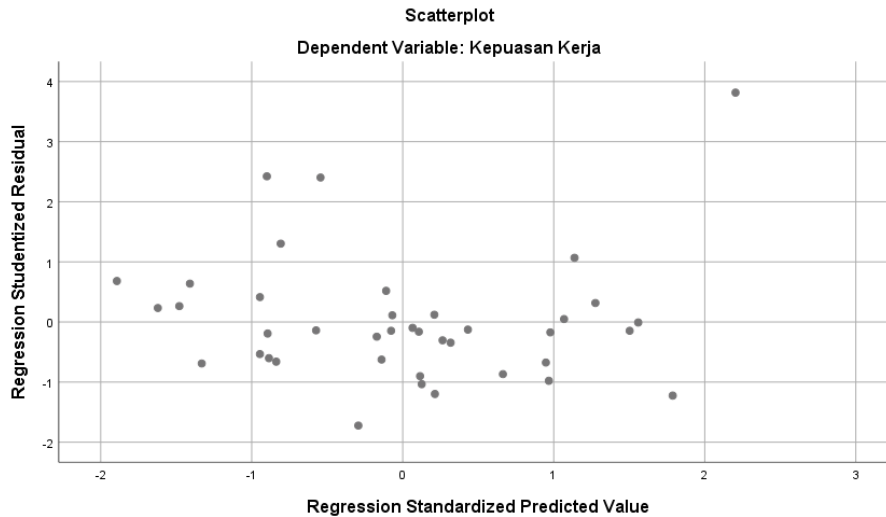
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-967.786	4367.925		-.222	.826		
	Motivasi	.517	.171	.403	3.028	.004	.675	1.481
	Disiplin	.548	.166	.439	3.294	.002	.675	1.481

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat dari hasil analisis *collinearity statistics* bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari setiap nilai tolerance dari setiap variabel >1 dan nilai VIF setiap variabel <10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018:111) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada penelitian ini digunakan uji scatterplot sebagai berikut



Gambar 4
Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.6 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018:111) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.557	.533	3439.727	1.704

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.704. untuk memperoleh nilai DU dapat dilihat pada Tabel Durbin Watson (Lampiran 9, hal 101). Dalam perhitungan: $Du < d < 4 - du$ yaitu $1.600 < 1.704 < 2.4$, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja J&T Kota Tasikmalaya Kecamatan Bungursari

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja digunakan teknik analisis regresi linier berganda sebagai berikut

Tabel 5
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-967.786	4367.925		-.222	.826
	Motivasi Kerja	.517	.171	.403	3.028	.004
	Disiplin Kerja	.548	.166	.439	3.294	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *coefficients* pada Tabel 4.13 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = -967.786 + 0,517X_1 + 0,548X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda diatas sebagai berikut

1. Nilai constanta -967.786 artinya, jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja maka kepuasan kerja karyawan J&T Cabang Tasikmalaya Kecamatan Bungursari sebesar -967.786 satuan.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,517 artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja tidak berubah maka kepuasan kerja karyawan J&T Cabang Tasikmalaya Kecamatan Bungursari meningkat 51,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang ada berkontribusi positif bagi kepuasan kerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,548 artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja tidak berubah maka kepuasan kerja karyawan J&T Cabang Tasikmalaya Kecamatan Bungursari meningkat 54,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang ada berkontribusi positif bagi kepuasan kerja karyawan.

Analisis koefisien korelasi menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Tabel 6
Koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.533	3439.727

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

Dilihat dari kolom R terdapat nilai sebesar 0,746 artinya terdapat hubungan kuat antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dilihat dari kolom *R Square* terdapat nilai sebesar 55,7%

Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 55,7% dan sisanya yaitu sebesar 44,35% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui korelasi dan besar pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen tersebut apakah signifikan atau tidak maka digunakan uji F (simultan) sebagai berikut

Tabel 7
Uji F simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550005532.061	2	275002766.030	23.243	.000 ^b
	Residual	437773742.314	37	11831722.765		
	Total	987779274.375	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15 dapat dilihat pada nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan J&T Cabang Tasikmalaya Kecamatan Bungursari.

Disiplin kerja dan motivasi kerja yang ada pada perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Apabila dalam satu perusahaan memiliki disiplin kerja yang mendukung dan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila disiplin kerja dalam suatu organisasi tidak mendukung dan karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan Ketut Melinda Sari dan I Gede Putu Kawiana (Sari & Kawiana, 2021), Asri Nofa Rama (Rama, 2023)

dan Rudi Heryadi dan Soelaiman Sukmalana (Heryadi & Sukmalana, 2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan J&T Kota Tasikmalaya Kecamatan Bungursari

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) hasil uji dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut

Tabel 8
Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-967.786	4367.925		-.222	.826			
	Motivasi Kerja	.517	.171	.403	3.028	.004	.653	.446	.331
	Disiplin Kerja	.548	.166	.439	3.294	.002	.669	.476	.361

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,446 yang menunjukkan terdapat hubungan sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial adalah 19,89% [$Kd = (0,446)^2 \times 100\%$].

Berdasarkan uji hipotesis untuk variabel motivasi kerja di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

(Afandi, 2018:23) mengemukakan bahwa motivasi kerja yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Apabila karyawan mendapatkan motivasi tinggi baik itu dari atasan maupun sesama rekan kerja maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan merasa puas terhadap apa yang mereka kerjakan dan terciptanya kepuasan kerja yang baik.

Sesuai dengan penelitian dahulu menurut Sri Aprianti Tarigan (2019), Imam Arrywibowo dan Rahma (2020), Febrian Enriko dan Tezar Arianto (2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan J&T Kota Tasikmalaya Kecamatan Bungursari

Tabel 9
Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-967.786	4367.925		-.222	.826			
	Motivasi Kerja	.517	.171	.403	3.028	.004	.653	.446	.331
	Disiplin Kerja	.548	.166	.439	3.294	.002	.669	.476	.361

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,476 yang menunjukkan terdapat hubungan sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial adalah sebesar 22,65% [$Kd = (0.476)^2 \times 100\%$].

Berdasarkan uji hipotesis untuk variabel disiplin kerja di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

(Agustini, 2019:89) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang telah terbangun dalam lingkungan kerja akan menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas dan kepercayaan karyawan, sehingga apabila tingkat kedisiplinan karyawan mendukung atau bisa di katakan baik maka akan terciptanya kepuasan kerja karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Hadinata Saputra Lim (2020), Triana Ananda Rustam, dkk (2021), Aprilia Jenianti Muti Riu, dkk, (2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja karyawan J&T Tasikmalaya Kecamatan Bungursari berada pada klasifikasi tinggi. Disiplin kerja karyawan J&T Tasikmalaya Kecamatan Bungursari berada pada klasifikasi tinggi. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan J&T Tasikmalaya Kecamatan Bungursari berada pada klasifikasi tinggi.
2. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan J&T Tasikmalaya Kecamatan Bungursari. Artinya secara bersamaan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan J&T Tasikmalaya Kecamatan Bungursari. Artinya semakin baik motivasi kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, apabila motivasi kerja kurang maka menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan J&T Tasikmalaya Kecamatan Bungursari. Artinya semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya, apabila disiplin kerja kurang maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Pemimpin perusahaan bisa lebih tegas dengan memberikan sanksi pada karyawan yang telat agar disiplin kerja karyawan meningkat.
2. Pengaruh yang lebih besar adalah motivasi kerja, maka dari itu pemimpin perusahaan bisa terus memotivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan hasil yang baik pada kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan demikian diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan mengenai variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator). Riau: Zanapa Publisng
- Agustini Fauzia (2019) Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan: UISU Pres
- Ghozali, Imam (2018) Aplikasi Analisis Multivariate, Badan penerbit Universitas Diponogoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2020). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2017) Sumber daya Manusia, Caps: Yogjakarta.
- Sugiyono (2019) In Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna (2018) Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Edisi Pertama Pustaka Baru Pres, Yogjakarta.
- Sutrisno E (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Pencana Group Jakarta.