

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(Studi pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen)

Iardani Zulfa Hasnariyu

ihasnariyu@gmail.com

Susi Widjajani, S.E., M.Si.

Fitri Rahmawati, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting bagi setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus meningkatkan keefektifan setiap sumber daya yang dimiliki. Disiplin kerja yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dan (2) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan non pemimpin pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria seluruh karyawan non pemimpin yang berjumlah 86 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur responden subjek kedalam 5 point skala dengan interval yang sama. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapainya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut mempunyai kualitas Sumber Daya Manusia yang bagus. Walaupun suatu perusahaan saat ini sudah ditunjang dengan peralatan serba canggih dan memadai, jika dikelola oleh sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka semua itu akan sia-sia (Yuwanda dan Nugroho, 2020). Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting bagi setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus meningkatkan keefektifan setiap sumber daya yang dimiliki.

Efektivitas Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan suatu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk keberhasilan tujuan yang akan dicapai secara tepat. Keberhasilan tujuan itu sendiri dilihat dari hasil kinerja karyawannya yang mampu mengerjakan pekerjaannya dalam waktu yang sudah ditentukan dengan hasil yang baik, sebab dikatakan efektif apabila target yang akan dicapai sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya. Efektivitas SDM sangat ditentukan oleh semangat dan keyakinan karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa puas dan termotivasi akan bekerja dengan lebih baik, akan bekerja lebih efektif dan perusahaan mendapat keuntungan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006:243). Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja maka perusahaan akan mendapatkan kepercayaan dari

karyawan sehingga karyawan akan terdorong untuk mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan karyawan terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain karyawan tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan (Lumentut dan Dotulong, 2015).

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi seorang karyawan dapat menjadi tanda bahwa perusahaan telah dikelola dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja (Hasibuan, 2018: 203). Jika kedisiplinan karyawan baik, maka kepuasan yang diperoleh karyawan juga akan baik. Sebaliknya, jika disiplin kerja dari karyawan rendah, maka kepuasan kerja yang diperoleh karyawan juga rendah atau kurang baik. Hasibuan (2017:202) berpendapat munculnya rasa kepuasan kerja apabila karyawan memiliki sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga merasa puas terhadap hasil pekerjaannya. Afandi (2018:12) mengemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja (Afandi, 2018:59). 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 (Hasibuan, 2018:143). Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan hal yang penting dalam menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, karena pemimpin memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan mencapai kepada tujuan yang diinginkan.

Objek dari penelitian ini adalah PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kebumen merupakan perusahaan milik Pemerintah Kabupaten Kebumen yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum kepada masyarakat disuatu wilayah tertentu. Salah satu tujuan PDAM adalah untuk memenuhi kebutuhan air minum yang memenuhi syarat-syarat kesehatan bagi masyarakat di daerah. Selain itu tujuan lainnya adalah memberikan kontribusi pada pendapatan daerah, menunjang pembangunan daerah dan pembangunan nasional.

Berdasarkan informasi yang didapat pada saat observasi di PDAM, permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan yaitu rekan kerja dan upah atau gaji. Kepuasan karyawan pada PDAM berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Ada karyawan yang merasa puas dan kurang puas terhadap gaji yang diterima. Karyawan yang merasa kurang puas karena merasa gaji yang di terima kurang sesuai dengan kinerja yang sudah dicapai. Selain itu karyawan juga merasakan ketidaknyamanan terhadap rekan kerjanya sehingga memunculkan ketidakpuasan.

Setelah melakukan observasi di PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen terdapat permasalahan yang muncul berhubungan dengan disiplin kerja, yaitu kurangnya ketepatan waktu beberapa karyawan dalam hal kehadiran. Hal

tersebut menunjukkan ketidakdisiplinan kerja karyawan karena kurangnya kesadaran kerja karyawan yang tidak tunduk dan tidak taat pada peraturan yang sudah ditentukan. Karyawan melanggar peraturan dengan mangkir bekerja tanpa alasan yang jelas.

Faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu adanya pengakuan untuk dihormati. Kurangnya pengakuan dari atasan kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka dalam mengerjakan tugas-tugas dengan baik, seperti pujian sangat diperlukan bagi karyawan atas pencapaian kerja mereka, karena pujian yang tulus dapat mengena dalam hati dan membuat karyawan lebih termotivasi. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan karyawan memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. 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 (Afandi, 2018:75). Menurut Hasibuan (2018: 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perusahaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Robbins dan Judge (2016: 49) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006:243). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak seseorang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:415) kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dalam perkerjaannya.

b. Disiplin Kerja

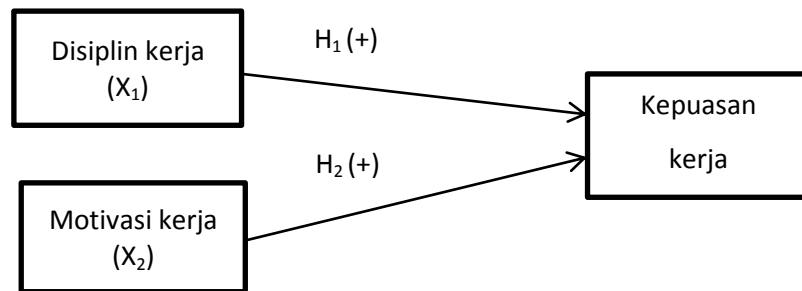
Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Menurut Mangkunegara (2017:129) disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sutrisno (2019:87) disiplin adalah sikap hormat karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas, disiplin adalah sikap yang mencerminkan perilaku hormat terhadap peraturan-peraturan dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

c. Motivasi Kerja

Menurut Mc.Clelland dalam Hasibuan (2018:162) motivasi merupakan cadangan energi karyawan yang potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, dan nilai insentif yang terletak pada tujuan. Menurut Busro (2018:51) pemberian motivasi yang tepat, akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan diyakini mampu meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2018:143) 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. Jadi motivasi merupakan pemberian semangat, dorongan, dan perhatian yang berikan pemimpin kepada karyawan atau sesama karyawan, guna untuk membangkitkan kinerja karyawan tersebut.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja (Hasibuan, 2018: 203). Jika kedisiplinan karyawan baik, maka cenderung kepuasan yang diperoleh karyawan juga akan baik. Sebaliknya, jika disiplin kerja dari karyawan rendah, maka cenderung kepuasan kerja yang diperoleh karyawan kurang baik. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga merasa puas terhadap hasil pekerjaannya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diperkuat oleh penelitian Arrywibowo dan Rahma (2020), Azhar, Nurdin, dan Siswandi (2020), Purnomo dan Putranto (2020) menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018:143) 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. Artinya bahwa motivasi memang sangat diperlukan karyawan untuk menambah semangat dalam bekerja, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dan mendapatkan kepuasan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Arrywibowo dan Rahma (2020), Restanti, Indrawati, dan Muninghar (2020), Manopo (2015) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasi Variabel

a. Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Luthans, 2006 : 244-245), yaitu: *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri), *Pay* (Gaji/Upah), *Promotion* (Promosi), *Supervision* (Pengawasan), *Co-wookers* (Rekan kerja).

b. Variabel Independen Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018: 21) sebagai berikut: Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara selektif, Tidak pernah mangkir/tidak kerja. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator: Mematuhi semua

peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, Membuat laporan kerja harian.

c. Variabel Independen Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:143) 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. Indikator motivasi kerja Menurut Mc.Clelland dalam Hasibuan (2018:162) adalah: Kebutuhan akan Prestasi: Mengembangkan Kreativitas, Antusias untuk berprestasi tinggi. Kebutuhan akan afiliasi: Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja, Kebutuhan akan perasaan dihormati, Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Kebutuhan akan kekuasaan: Memiliki kedudukan yang terbaik, Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu, skala pengukuran yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2013: 172). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (pearson correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204). Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *person correlation* lebih dari 0,3, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen terbukti valid, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner (instrumen) tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) suatu variabel dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,7$. Untuk menguji reliabilitas data digunakan alat bantu program SPSS. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen terbukti reliabel, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefisients Beta	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,072	0,253	Positif dan Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	0,822	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2020)

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8 diketahui bahwa nilai *p-value* disiplin kerja (X_1) = 0,253 yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini

karena lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8, diketahui bahwa nilai *p-value* motivasi kerja (X_2) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikansi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Pembahasan

a. H_1 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 8, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,072 dengan nilai signifikansi 0,253 (*p-value* > 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini ditolak, yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

Ditolaknya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan kerja karyawan maka tidak akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan selalu diinginkan oleh setiap perusahaan, seperti halnya kedisiplinan karyawan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Karyawan yang tidak pernah mangkir/tidak kerja merasa tidak ada kepuasan pada pekerjaannya, karena pekerjaan itu memang sudah menjadi tanggungjawabnya yang harus dikerjakan. Selain itu, mematuhi semua peraturan perusahaan, pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seorang karyawan sudah menjadi kesadaran diri dari seorang karyawan

terhadap peraturan dan pekerjaan yang berlaku tanpa paksaan hal yang harus dilaksanakan.

Kedisiplinan karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen sudah terbentuk secara sendiri dalam diri karyawan, karena kedisiplinan tersebut sudah menjadi kebiasaan yang mengikat pada diri karyawan, sehingga kedisiplinan akan menimbulkan kepuasan apabila tidak ada unsur paksaan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mendorong karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kepuasan yang didapatkan. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Arrywibowo dan Rahma (2020), Azhar, Nurdin, dan Siswandi (2020), Purnomo dan Putranto (2020) menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun perbedaan hasil penelitian tersebut dapat dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. H₂: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 8, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,964 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

Motivasi tinggi seperti membangun kepercayaan atasan terhadap karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen seperti harus ada dialog

dua arah apabila ingin membina komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, karena membina komunikasi yang baik juga menjadi salah satu cara membangun kepercayaan. Motivasi tersebut dapat meningkatkan antusias untuk berprestasi tinggi dalam bekerja seperti keinginan untuk berfikir maju dan tidak pernah putus asa, menjunjung tinggi perasaan saling menghormati sesama karyawan, mempunyai keinginan mengembangkan kreativitas dalam bekerja serta terus berupaya mengerahkan seluruh kemampuan dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Hasibuan (2018) serta mendukung penelitian yang dilakukan Arrywibowo dan Rahma (2020), Restanti, Indrawati, dan Muninghar (2020), Manopo (2015) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

G. KESIMPULAN

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. Cetakan ke-1.
- Arrywibowo, Imam, Rahma. 2020. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*. Vol. 4 No. 2: 150-156.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissy Utami Nurdin, dan Yudi Siswandi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4 No. 1: 46-60.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-1.

- Ghozalli, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono. Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Edisi Kelima Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kuncoro, M. 2013. *Metodologi Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga.
- Lumentut, Mauritz D.S, Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 1: 74-85.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manopo, Rivo. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No.3: 1220-1231.
- Martha, Lidya, dan Riza Maiwan Putra. 2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, Vol. 04: 71-82
- Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Purnomo, Sigit, Agung Tri Putranto. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani*. Vol. 3 No. 2: 259-266.
- Restanti , Etha Yulian, Mei Indrawati, Muninghar. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajeme Online*. Vol. 4 No. 5: 732-744.
- Robbins, Stephen P., Judge, T. 2016. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekartini, Ni Luh, 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 3 No. 2: 64-75.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-10.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuwanda, Allysa Edwina, Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol. 11 No. 1: 103-113.