

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. MEDICO BERKAT ABADI

Yuzril Ihza Alfani Maulana<sup>1</sup>, Mei Retno Adiwati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Nasional  
“Veteran”

Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email: [yusrilalfani19@gmail.com](mailto:yusrilalfani19@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Medico Berkat Abadi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Medico Berkat Abadi dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dan teknik analisis menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja.

### ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the direct influence of Work Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction in PT Medicon Berkat Abad. The sameple used in this research was employees of PT. Medicon Berkat Abadi with total of 60 respondents. This research uses the method. Saturated sampling and analysis techniques usung Partial Least Square. Research result This shows that work Motivation has a significant positive effect on Employee Job Satisfaction and Work Discipline have a significant positive effect on Employee Job Satisfaction.*

**Keyword :** Employee Job Satisfaction, Work Discipline, Work Motivation.

### PENDAHULUAN

SDM merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada SDM. Namun untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi dengan penuh tanggungjawab bukan suatu proses yang mudah Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan MSDM yang terstruktur dan tepat guna serta sasaran yang dapat dilaksanakan dalam waktu sesingkat-singkatnya dengan harapan perusahaan dapat memiliki SDM yang sesuai dengan harapan dan tuntutan atas tujuan perusahaan agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada motivasi kerja di PT. Medico Berkat Abadi adalah

bahwa aktivitas turn over dalam perusahaan tersebut terus mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Pada tahun 2020 tingkat turn over meningkat lebih tinggi sebesar 30 % dibandingkan tahun sebelumnya . Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait kurangnya kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut.

Menurut Kadarisman (2017) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pembentukan motivasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu motivasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan fenomena yang terjadi pada disiplin kerja yaitu bahwa tingkat pelanggaran kedisiplinan kerja karyawan terus meningkat. Pada tahun 2018 tingkat absensi masih stabil sebesar 79,33 % kemudian kembali meningkat sebesar 79,94 % ditahun 2019, dan semakin menurun pada tahun 2020 sebesar 75,68 %. Terlihat sangat jelas sekali pada tahun 2020 perusahaan mengalami kesulitan dalam mengendalikan pelanggaran disiplin kerja karyawan.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja 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 disiplin kerja 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 Disiplin Kerja 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 disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.Salah satunya terungkap dari hasil survei yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Muhammad Muslim. Judulnya Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

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

## METODE PENELITIAN

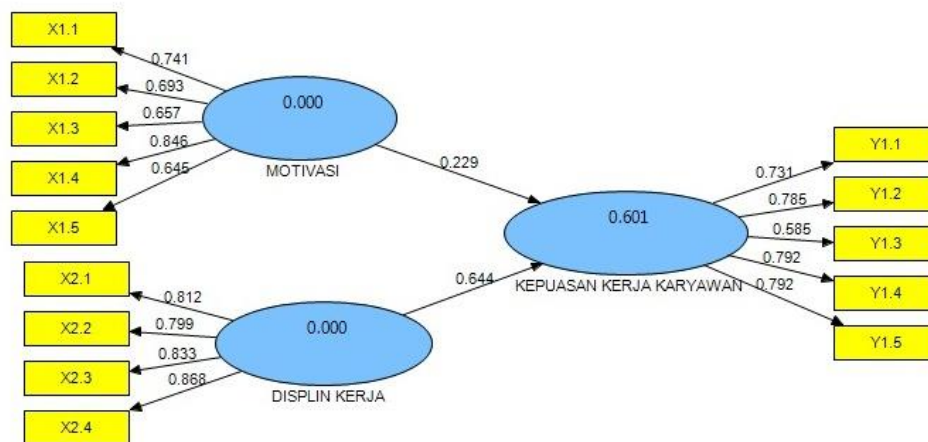
Kegiatan penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data yang dibutuhkan penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari karyawan yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Medico Berkat Abadi dengan cara menyebarkan kuesioner.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

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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



Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indicator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coeffieients*) 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 <- DISPLIN KERJA	0.812108	0.809924	0.035546	0.035546	22.846521	
X2.2 <- DISPLIN KERJA	0.799432	0.797963	0.043732	0.043732	18.280090	
X2.3 <- DISPLIN KERJA	0.832753	0.833716	0.026023	0.026023	32.001021	
X2.4 <- DISPLIN KERJA		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, 2023*

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 Displin Kerja serta variabel endogen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan, menunjukkan factorv 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 vailidity 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  $R^2$  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	Sample	Standard	Standard	T Statistics
Coefficients	Mean	Deviation	Error	((O/STERR))
(O)	(M)	(STDEV)	(STERR)	
MOTIVASI -				
>				
KEPUASAN	0.228549	0.243368	0.084671	2.699263
KERJA				
KARYAWAN				
DISPLIN				
KERJA ->				
KEPUASAN	0.643785	0.636498	0.080437	8.003600
KERJA				
KARYAWAN				

*Sumber data primer diolah, 2023*

### 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: Disiplin Kerja 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)**.

### **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 Medico Berkat Abadi 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 disiplin kerja 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 Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan di PT Medico Berkat Abadi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil jawaban dari responden apabila system disiplin kerja yang diberikan semakin baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Salah satu cara dalam upaya meningkatkan disiplin kerja 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.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian terungkap bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Medico Berkat Abadi .

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

karyawan PT. Medico Berkat Abadi

## SARAN

Pimpinan PT. Medico Berkat Abadi dapat memberikan dukungan motivasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan dan memberikan dorongan dalam mencapai tujuan agar dapat membuat karyawan semakin bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Pimpinan PT. Medico Berkat Abadi dapat membuat system disiplin kerja yang baik dan adil, dan memberikan ijin atas semua fasilitas yang dapat menunjang tugas karyawan dalam bekerja agar dapat tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4(1):46–60.
- Aziz, M.A., 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja 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 Disiplin Kerja 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 Disiplin Kerja 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 disiplin kerja kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perkebunan sumatera utara