

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE COACHING AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT.XYZ***

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT.XYZ**

Rifka Regina Fitria¹, Dian Lestari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Jendral Achmad Yani^{1,2}
Rifkaregina_20s017@mn.unjani.ac.id¹, Dianlestari@lecture.unjani.ac.id²

ABSTRAK

PT. Xyz is a company operating in the Chemical Industry. PT. Based on interviews with employees at PT. This can be seen from the frequent absence of workers every month. Employee performance can be influenced by various variables such as implementing stricter disciplinary measures and fostering a culture of increased work motivation. The aim of this research is to assess the impact of implementing discipline and increasing work motivation on the happiness of PT employees. Xyz, both at the individual and collective levels. This research uses a quantitative research approach. The data collection method uses a questionnaire. A total of 42 employees took part in this survey. This research uses quantitative descriptive and quantitative associative analysis approaches for data analysis. Data analysis uses various methodologies, including multiple regression analysis and coefficient of determination. The research results show that the discipline coaching variable has a partial positive influence on employee performance. Work motivation variables have a positive influence on employee performance to a certain extent. Both discipline development and work motivation variables have a simultaneous influence on employee performance variables. It can be concluded that the application of effective discipline and strong employee motivation will result in a substantial increase in employee performance.

Keywords: Discipline Development, Work Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

PT. Xyz adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Industri Kimia. PT.Xyz ini didirikan pada tahun 2007, sebagai perusahaan perekat berbasis air, produk utama dari perusahaan tersebut berupa perekat/lem. Berasal dari wawancara yang dilakukan kepada karyawan di PT. Hal ini dibuktikan dengan tingginya frekuensi ketidakhadiran staf setiap bulannya. Keberhasilan karyawan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan disiplin dan pembinaan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan karyawan PT. Xyz, baik secara individu maupun kolektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Ada total 42 peserta dalam survei ini. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif untuk analisis data. Analisis data menggunakan beberapa pendekatan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pembinaan kedisiplinan mempunyai pengaruh baik secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif namun terbatas terhadap kinerja pegawai. Pengembangan disiplin dan motivasi kerja keduanya mempunyai dampak yang bersamaan terhadap atribut kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin yang efektif dan motivasi karyawan yang kuat akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yang substansial.

Kata Kunci: Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan ketika melakukan kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuan. Menurut **Hasibuan (2014)**, Menganggap Manajemen SDM sebagai disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan

individu secara efektif, sehingga menghasilkan struktur organisasi yang harmonis dan saling berhubungan, yang dianggap estetis. Oleh karena itu, tepat untuk menyatakan bahwa Manajemen SDM dapat dianggap sebagai seni, karena melibatkan koordinasi terampil individu untuk menghasilkan hasil yang diinginkan seperti kinerja, produktivitas,

prestasi, kreativitas, dan inovasi. Melalui upaya kolektif ini, individu dapat mencapai kepuasan dan kepuasan yang mereka cari. Untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan secara efisien, organisasi harus mencurahkan perhatian pada upaya perbaikannya sendiri. Manajemen sumber daya manusia biasanya mencakup berbagai permasalahan yang berkaitan dengan individu, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan berfungsi sebagai indikator kebahagiaan dan kepuasan mereka secara keseluruhan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Bagi suatu organisasi, unsur kepuasan pegawai harus dipelajari dan dinilai, karena berkaitan dengan kinerja perusahaan. Sedangkan kepuasan pegawai merupakan unsur pribadi dan strategis bagi pegawai dalam mencapai produktivitas kerja. Oleh karena itu, dalam bidang manajemen sumber daya manusia, elemen-elemen yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja menghasilkan keuntungan bagi organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Menurut **Afandi (2018:74)** Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan baik yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini melibatkan penilaian pekerjaan seseorang sebagai suatu hal yang berharga dan menghargai pentingnya nilai-nilai kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional individu terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui pandangan optimis dan pengalaman keseluruhan dalam lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian Prassetiawan and Triyani (2019) bahwa Meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan merupakan tanda penurunan kepuasan

kerja. Meningkatnya tingkat ketidakhadiran pegawai merupakan indikator menurunnya kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. PT.Xyz adalah perusahaan yang bergerak dalam Industri Kimia. PT. Berdasarkan wawancara, terlihat jelas bahwa hasil usaha para karyawan masih kurang memuaskan. Hal ini ditandai dengan banyaknya pegawai yang absensi per bulannya. Peneliti telah melaporkan jumlah kehadiran karyawan pada PT.Xyz pada Tabel 1 :

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Tahun 2023

NO	BULAN	SAKIT	IZIN	CUTI	TANPA KETERANGAN
1.	Januari	3	2	3	1
2.	Februari	-	1	-	3
3.	Maret	3	-	2	2
4.	April	-	1	4	3
5.	Mei	2	-	3	4
6.	Juni	-	1	1	4
7.	Juli	-	2	-	3
8.	Agustus	3	5	4	10
9.	September	5	10	2	14
10.	Oktober	2	8	3	17
11.	November	-	2	1	11
12.	Desember	3	-	-	15

Sumber : Laporan Absensi PT.Xyz, 2023.

Dari data pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa dari bulan Januari hingga Desember ada peningkatan pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan di setiap bulannya, dimana pada bulan Agustus pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 10 orang, pada bulan September sebanyak 14 orang, dan pada bulan Oktober mengalami kenaikan yang cukup tinggi dengan jumlah tertinggi tidak hadir tanpa keterangan yaitu sebanyak 17 orang. Berdasarkan data absensi pada Tabel 1 tersebut, tampak kecenderungan terjadinya peningkatan ketidakhadiran dimana salah satunya dapat mengindikasikan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga pegawai tidak hadir bekerja.

Menurut **Hasibuan (2017:193)** Pembinaan disiplin dalam suatu

perusahaan bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku. Kegagalan dalam menumbuhkan etos kerja yang kuat dapat menghambat kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menumbuhkan etos kerja yang kuat dapat membantu memotivasi staf untuk mematuhi berbagai batasan yang ada di perusahaan. Berdasarkan temuan wawancara terungkap bahwa banyak karyawan di PT. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakdisiplinan karyawan. Dengan adanya pembinaan disiplin kerja pada PT.Xyz memungkinkan para pegawai untuk tidak lagi terlambat masuk bekerja dan senantiasa menuruti peraturan perusahaan yang ada.

Menurut **Lim (2017)** dalam penelitiannya motivasi kerja merupakan Motivasi diri dan dukungan dari atasan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Motivasi intrinsik merupakan kekuatan pendorong paling kuat yang berasal dari dalam diri karyawan. Motivasi tingkat tinggi ini memberdayakan personel untuk mencapai tujuan individu dan selanjutnya mencapai tujuan organisasi. Dorongan yang kuat ini disebut sebagai motivasi berprestasi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi karyawan tentunya mempunyai pengaruh positif terhadap lingkungan kerja sehingga akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pada individu yang terinspirasi. Sebaliknya, individu yang kurang motivasi akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara beberapa para pegawai terkadang mangkir dan masih sering terlambat hal ini terlihat pada data absen. Pegawai hanya masuk untuk mengisi data kehadiran dan setelah itu pegawai mangkir atau pergi keluar kantor

kembali untuk mengerjakan keperluan pribadi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

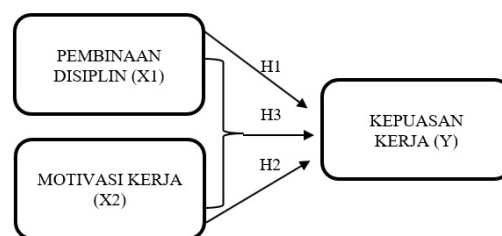
Tabel 2. Rekap Data Keterlambatan Pegawai Tahun 2023

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	KETERLAMBATAN
1.	Januari	1	12
2.	Februari	3	7
3.	Maret	2	8
4.	April	3	5
5.	Mei	4	4
6.	Juni	4	2
7.	Juli	3	9
8.	Agustus	10	11
9.	September	14	6
10	Oktober	17	14
11.	November	11	9
12.	Desember	15	10

Sumber : Laporan Absensi PT.Xyz, (2023)

Berdasarkan Tabel 2 dan hasil pra-survei yang telah dilakukan, bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja karena terlambat, dapat diartikan beberapa pegawai cenderung tidak puas dengan pekerjaannya hal ini timbul karena motivasi yang rendah dari pegawai, karena jika pegawai termotivasi tentunya akan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian diatas penelitian menreapkan 3 Hipotesis, yang disajikan dalam gambar paradigma berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai PT. Alfa Polimer Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian ini menggunakan tiga faktor penelitian untuk menentukan korelasinya: dua

variabel independen, Pengembangan Disiplin dan Motivasi Kerja, dan satu variabel dependen, Kepuasan Kerja. Ruang lingkup penelitian ini meliputi seluruh personel yang bekerja di bagian produksi PT.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi Pearson Product Moment (r), yang melibatkan penilaian korelasi antara setiap item pertanyaan dan skor total item tersebut.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas Pembinaan Disiplin (X_1)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,650	0,304	<i>Valid</i>
2	0,628	0,304	<i>Valid</i>
3	0,695	0,304	<i>Valid</i>
4	0,636	0,304	<i>Valid</i>
5	0,767	0,304	<i>Valid</i>
6	0,695	0,304	<i>Valid</i>

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Validitas Motivasi (X_2)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,651	0,304	<i>Valid</i>
2	0,657	0,304	<i>Valid</i>
3	0,617	0,304	<i>Valid</i>
4	0,713	0,304	<i>Valid</i>
5	0,505	0,304	<i>Valid</i>
6	0,662	0,304	<i>Valid</i>
7	0,668	0,304	<i>Valid</i>

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,493	0,304	<i>Valid</i>
2	0,673	0,304	<i>Valid</i>
3	0,667	0,304	<i>Valid</i>

4	0,697	0,304	<i>Valid</i>
5	0,581	0,304	<i>Valid</i>
6	0,688	0,304	<i>Valid</i>
7	0,519	0,304	<i>Valid</i>

Nilai r tabel yang dihasilkan ditentukan oleh jumlah responden (N), dan validitasnya dinilai dengan uji signifikansi pada taraf 5% atau 0,05. Penelitian ini melibatkan total 42 partisipan yang mengisi kuesioner. Uji validitas menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,304 berdasarkan jumlah responden. Oleh karena itu, barang apa pun yang mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel dapat dianggap sah. Hasil uji validitas setiap item indikator diperoleh dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson:

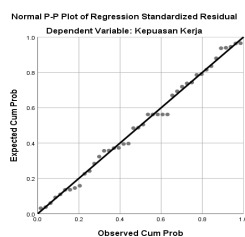
Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Nama Variabel	Nilai Cronbach's α	Keterangan
Pembinaan Disiplin (X_1)	0,755	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,752	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,730	Reliabel

Tujuan uji reliabilitas penelitian ini adalah untuk memverifikasi keaslian dan konsistensi data kuesioner sehingga dapat mengungkap informasi yang tepat. Uji reliabilitas dilakukan dengan menilai nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel. Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60 dianggap menandakan keandalan suatu variabel (Ursachi, Horodnic, & Zait, 2015). Temuan uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini valid dan reliabel. Secara khusus, setiap item yang mengukur suatu pernyataan telah mencapai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

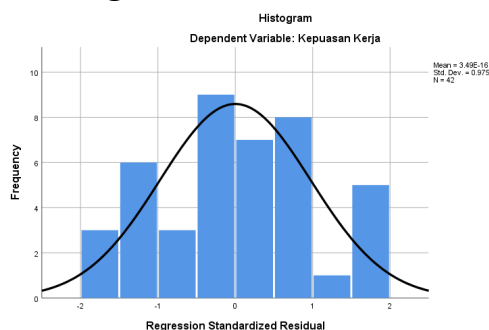
1. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik

Hasil perhitungan uji normalitas Dengan memperhatikan grafik yang tergambar pada gambar grafik p-p plot, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal jika titik-titiknya tersebar merata di sepanjang garis diagonal dan sejajar dengan arah diagonal. . Alternatifnya, data dapat dianggap tidak terdistribusi normal jika titik-titik data menyimpang secara signifikan dari garis atau tidak sejajar dengan diagonal. Titik-titik dalam plot grafik standar biasanya mengelompok di sekitar garis diagonal, dan distribusi umumnya bergerak searah dengan garis. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa asumsi kenormalan membuat model regresi dapat diterapkan (Ghozali 2009:112).

2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Data Secara Histogram

Grafik histogram digambarkan pada gambar di atas. Distribusi data sebaiknya berbentuk lonceng, tidak ada kemiringan ke kiri atau ke kanan yang jelas, agar grafik histogram dianggap normal (Santoso, 2015: 43). Grafik histogram di atas tergolong normal

karena berbentuk lonceng dan tidak menunjukkan kemiringan ke kanan atau ke kiri.

3. Hasil Uji normalitas secara statistik

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14657731
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.060
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa seluruh variabel signifikan secara statistik. Jika nilai p lebih dari 0,05, seperti 0,200, maka data mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
1 (Constant)	4.834	1.931	2.503	.017		
Pembinaan Disiplin	.467	.100	.524	4.668	.000	.729
Motivasi	.326	.093	.392	3.489	.001	.729

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan nilai VIF dan data yang disajikan pada tabel, terlihat tidak terdapat bukti adanya multikolinearitas antar variabel independen. Data yang disajikan bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai VIF maksimum yang diperbolehkan adalah 10. Terlihat dari data tersebut, multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10.

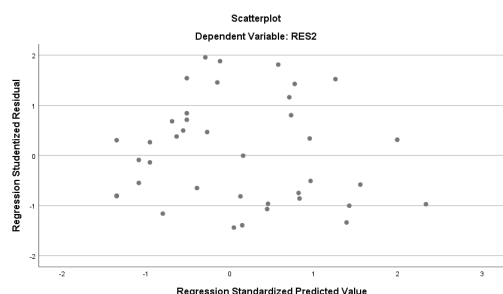
3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	3.491	1.081	3.231	.003	
Pembinaan Disiplin	-.042	.056	-.136	.753	.456
Motivasi	-.046	.052	-.158	.872	.389

a. Dependent Variable: RES2

Tidak terjadi heteroskedastisitas pada model yang ditunjukkan dengan nilai sig variabel > 0,05 pada uji Glejser temuan heteroskedastisitas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik tersebut tersebar secara acak melintasi sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nol, seperti terlihat pada grafik sebar pada gambar di atas. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas (Ghozali 2009:107).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Analisis Regrsi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.834	1.931		2.503	.017
	Pembinaan Disiplin	.467	.100	.524	4.668	.000
	Motivasi	.326	.093	.392	3.489	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \epsilon$$

$$= 4,834 + 0,467X_1 + 0,326X_2$$

- Dengan diketahui konstanta (α) sebesar 4,834, terlihat bahwa Motivasi (X_2) dan Pengembangan Disiplin (X_1) sama-sama bernilai 0 sehingga menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 4,834.
- Peningkatan Pengembangan Disiplin (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,467 satuan yang ditunjukkan dengan koefisien β_1 sebesar 0,467.
- Besarnya koefisien β_2 sebesar 0,326

menunjukkan bahwa kenaikan Motivasi (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,326.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.623	2.20093

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pembinaan Disiplin
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai R-squared sebesar 0,642 atau 64,2% sesuai data pada tabel 9. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat kontribusi atau pengaruh secara simultan sebesar 64,2% dari Pengembangan Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Di sisi lain, dampak variabel yang tidak terukur menyumbang 100% sisanya dikurangi 64,2% atau 35,8%.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tujuan pengujian ini adalah untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan (Ghozali, 2009:88). Hasil statistik F ditampilkan pada tabel di bawah ini. Jika nilai p kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Sebaliknya jika nilai p lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Tabel 12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338.057	2	169.028	34.894	.000 ^b
Residual	188.920	39	4.844		
Total	526.976	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pembinaan Disiplin

Jika dilihat dari data pada tabel diperoleh bahwa uji F mempunyai nilai

signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Selain itu nilai Fhitung sebesar 34,894 melebihi nilai Ftabel sebesar 3,24. Diketahui $\alpha = 0,05$, $df1 = 1$, dan $df2 = n-k-1$ ($42-2-1$) = 39, maka nilai F tabel ditentukan sebesar 3,24 per tabel. Hipotesis H3 dapat diterima, yang menyatakan bahwa Pengembangan Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan PT. Penerimaan ini didasarkan pada kenyataan bahwa nilai F taksiran lebih besar dari nilai F Tabel, dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

2. Hasil Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 13. Hasil Uji Statistik T (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.834	1.931		2.503	.017
Pembinaan Disiplin	.467	.100	.524	4.668	.000
Motivasi	.326	.093	.392	3.489	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Berdasarkan data pada tabel, variabel Pengembangan Disiplin (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1 = 42-2-1 = 39$ maka nilai t tabel uji dua pihak sebesar 2,022 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,668 > 2,022$. Nilai t hitung yang positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai pengaruh yang searah dengan Kepuasan Kerja (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Disiplin berpengaruh positif terhadap PT. Kepuasan Kerja Karyawan. Ini Xyz.
2. Nilai t tabel uji dua pihak sebesar 2,022 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3,489 > 2,022$. Nilai t yang positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan Kepuasan Kerja (Y), dan dengan $\alpha = 0,05$ maka $df = n-k-1 = 42-2-1 = 39$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, secara spesifik Motivasi

mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut adalah ikhtisar poin-poin penting yang dapat diambil dari kajian dan perbincangan yang berfokus pada dampak pengembangan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Xyz:

1. Pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Xyz.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Xyz.
3. Pembinaan disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.Xyz.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam ruang lingkup penelitiannya, karena hanya mencakup pegawai pada PT.Xyz dengan responden 42 orang. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti untuk melakukan penyelidikan dengan menggunakan ukuran sampel yang lebih tepat untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih optimal. Selain itu, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah identifikasi yang tepat dari korporasi itu sendiri, yaitu PT.Xyz.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Agung & Yuesti, D. A (2017). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. AB Publisher

- Ariani, et al. (2019). Motivasi Kerja di Sektor Publik: Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 102-115.
<https://www.neliti.com/id/publications/291147/motivasi-kerja-di-sektorpublik-studi-kasus-pada-pegawai-dinas-penanaman-modal>
- Arrywibowo & Rahma. (2020). Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan Kabutem Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(2), 150-156. <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/125>
- Budirianti, et al. (2020). Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Tomohon. *E-Journal of Sam Ratulangi University*, 6(98), 8-15.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/31655>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia
- Duli, N. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kelimedia, et al. (2018). The Effect of Motivation, Job Statifaction and Job Disipline Toward Employee Perfomance of PT. Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49-73.
<https://oapub.org/soc/index.php/EJHRMS/article/view/471>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Afabeta.
- Muhlis, & Rusli (2020). Influence of Leadership and Motivation Style on Statisfaction Work Device Development of Sondosia Village, Bolo Sub-District. 2-9.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2544/1791>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methode For Business*. Singapore: Jhon Wiley & Son.
- Setiadi, B & Febrianto, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14(1), 17-29.
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/241>
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Penerbit STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk

- Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Cakrawala Citramega. *Jurnal KREATIF*, 6(1), 125-145. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/1008>
- Suprpti, et al. (2020). The effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Statisfaction And Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Reserch*,1(2), 153-173. <https://jiemar.org/index.php/jiema/article/view/50>
- Sutrisno, E (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widya, et al. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-44. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/6785>