

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF PRODUCTION STAFF PT. SILVA ANDIA UTAMA**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. SILVA ANDIA UTAMA**

**Syahla Friska Pratrícia Arifin<sup>1</sup>, Bachruddin Saleh Luturlean<sup>2</sup>**

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas TelkomIndonesia<sup>1,2</sup>  
[syahlaftp@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:syahlaftp@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id](mailto:bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*In the mining industry, qualified human resources (SDM) are needed to cope with complex challenges. The quality of human resources among them can be seen from job satisfaction. Based on the absence data with a non-explanatory status indicates the dissatisfaction experienced by the production staff. Other factors that affect job satisfaction are work discipline and work motivation. This research was conducted to analyse the influence of work discipline and motivation of work on the work satisfaction of the production staff of PT. Silva Andia Utama. The purpose of this study was to find out how the work disciplines and motivations of work influence on the satisfaction work of the staff of production PT. This research uses a method of quantitative approach with types of descriptive and causality research. Sampling using probability sampling techniques and the sample-taking method used is a saturated sample method, with the number of samplings respondents as much as 57 employees. Technical analysis of data using descriptive analysis and double linear regression analysis. The results of the description analysis showed that the work discipline as well as job satisfaction entered into the good category and the motivation of work entered in the category is quite good. The results of the analysis of the double lineary regression show that the working discipline and motivation have a positive and significant influence on the satisfaction of the work staff of production PT. Silva Andia Utama both partially and simultaneously.*

**Keywords:** Human Resources, Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction.

**ABSTRAK**

Dalam industri pertambangan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mengatasi tantangan kompleksnya. Kualitas sumber daya manusia di antaranya dapat dilihat dari kepuasan kerja. Berdasarkan data ketidakhadiran dengan status tanpa keterangan mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang dialami staff produksi. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, dengan jumlah sampling responden sebanyak 57 karyawan. Teknis analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja serta kepuasan kerja masuk dalam kategori baik dan motivasi kerja masuk dalam kategori cukup baik. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat. Perusahaan dituntut mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai

tantangan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat berperan penting didalam kelangsungan hidup perusahaan (Bukit et al., 2017:1). Industri pertambangan di Indonesia menjadi salah sektor industri yang belakangan diketahui memiliki permintaan yang cukup tinggi (Arifin,

2023). Industri pertambangan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mengatasi tantangan kompleksnya. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten, industri pertambangan dapat meraih efisiensi operasional, meminimalkan risiko, dan berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan (BPSDM, 2021).

PT. Silva Andia Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan batu andesit yang dikelola oleh tenaga-tenaga berorientasi target dan berorientasi maju. PT. Silva Andia Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan batu andesit yang dikelola oleh tenaga-tenaga berorientasi target dan berorientasi maju. Sebagaimana telah dijabarkan di atas, SDM juga menjadi hal yang sangat krusial di PT Silva Andia Utama. Dalam konteks ini, peneliti berfokus pada salah satu divisi yakni Divisi Produksi. Divisi produksi memiliki peranan penting dalam terselenggaranya kegiatan kerja dan pencapaian visi misi pada suatu perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Individu yang menyatakan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih produktif, terlibat secara aktif, dan memiliki kemungkinan yang lebih rendah untuk mengundurkan diri jika dibandingkan dengan rekan kerja yang mengalami kepuasan yang kurang (Gunawan dan Heryanda, 2021:36). Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Silva Andia Utama didapatkan informasi mengenai data ketidakhadiran staff produksi bulan Januari-November

2023, dapat diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran staff produksi selama bulan Januari – November 2023 yaitu sakit sebanyak 17 kali, izin sebanyak 13 kali dan tanpa keterangan sebanyak 26 kali. Berdasarkan data ketidakhadiran dan penjelasan sebelumnya dimana kehadiran merupakan salah satu aspek yang dapat ditinjau untuk melihat kepuasan kerja, data ketidakhadiran dengan status tanpa keterangan menjadi salah satu indikasi adanya ketidakpuasan yang dialami staff produksi PT. Silva Andia Utama ditujukan dengan tingginya ketidakhadiran sebanyak 26 kali. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti tingginya tingkat ketidakhadiran staff tanpa keterangan disebabkan karena beberapa hal diantaranya rendahnya tingkat pengakuan terhadap kontribusi staff produksi, kurangnya kejelasan dalam tanggung jawab pekerjaan, minimnya peluang untuk maju dan kemungkinan untuk pengembangan diri. Hal ini memicu ketidakpuasan staff produksi sehingga memicu staff produksi untuk tidak hadir tanpa memberikan keterangan.

Secara lebih mendalam, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja yang dalam konteks ini masuk dalam kategori karakteristik individu (Yuliantini & Santoso, 2020). Menurut Siregar et al. (2022), disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran untuk memajukan perusahaan dapat terwujud dengan lebih baik. PT. Silva Andia Utama memiliki peraturan tata tertib untuk seluruh karyawannya, seperti karyawan diwajibkan untuk datang atau masuk kerja tepat pada waktunya sesuai

dengan jam masuk kerja yaitu pukul 08.00 WIB, karyawan selama waktu kerja tidak diperkenankan meninggalkan daerah kerja mereka yang telah ditentukan tanpa izin dari pengawas atau atasannya, karyawan tidak dibenarkan untuk mengalihkan tugasnya kepada orang lain dan tidak dibenarkan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja lainnya kecuali disetujui atau atas sepengetahuan atasan/pengawasnya, dan lain-lain. Berdasarkan arsip data internal perusahaan, dapat diketahui frekuensi staff produksi PT. Silva Andia Utama yang terlambat sebanyak 48 kali dan cepat pulang sebanyak 26 kali selama bulan Januari – November 2023. Apabila merujuk pada peraturan yang telah dibuat masih dilanggar oleh staff produksi, banyak ditemukan staff produksi yang tidak mentaati peraturan dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan penuturan hasil wawancara dengan HR Manager PT. Silva Andia Utama. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan informasi bahwa sering terjadi keterlambatan saat masuk jam kerja, istirahat yang melebihi waktu dan keluar masuk perusahaan dengan alasan yang tidak jelas pada saat jam kerja. Hal ini disebabkan karena tidak timbul kesadaran dari diri staff produksi untuk menaati peraturan yang telah dibuat, sehingga menimbulkan kegiatan di perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan data fenomena dan observasi awal yang dilakukan peneliti keterlambatan ini masih sering terjadi karena kurangnya ketaatan waktu karyawan dan tanggung jawab kerja karyawan. Bisa dikatakan bahwa masalah keterlambatan ini belum terselesaikan dan mendapat solusi yang jelas. Hal tersebut mengindikasikan disiplin kerja staff produksi PT. Silva

Andia Utama masih rendah dan perlu dilakukan perbaikan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah adanya motivasi kerja (Sa'adah et al., 2021). Menurut Lim (2017), motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan di dalam diri dan pemberian dorongan oleh atasan demi mencapai tujuan intansi yang optimal. Berdasarkan data internal perusahaan, diketahui masih banyak yang terlambat masuk kerja, sedangkan keterlambatan merupakan indikasi dari rendahnya motivasi kerja, karena jika staff produksi memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan semangat dalam bekerja dan tidak terlambat datang bekerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan Gustin et al. (2017), menyatakan bahwa salah satu dari tanda-tanda sikap yang tidak memiliki motivasi kerja adalah keterlambatan dan ketidakhadiran. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan HR Manager menuturkan bahwa staff produksi cenderung bermalas-malasan ketika bekerja yang dalam hal ini dapat diindikasikan sebagai bentuk motivasi kerja yang rendah. Selaras dengan penelitian Prayogi (2020), apabila karyawan sudah termotivasi, tentunya akan memberikan dampak yang baik terhadap suasana dalam bekerja dan karyawan antusias dalam melakukan pekerjaannya dan timbul semangat dalam bekerja.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2019:7) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan

maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia yaitu proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien melalui perencanaan, pergerakan dan pengendalian nilai-nilai yang dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan personalia pada organisasi yang dilakukan untuk mengoptimalkan produktifitas karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

### Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2017) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang mengikuti aturan, dan proses kerja yang ada atau perilaku yang mematuhi aturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran karyawan mengenai sikap, perbuatan, dan tingkah laku untuk mengikuti pedoman peraturan yang berlaku di perusahaan. Dimensi disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi (Afandi, 2018:21) antara lain sebagai berikut:

- a. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator yaitu:
  - 1) Masuk kerja tepat waktu  
Seorang pekerja dituntut untuk masuk kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.
  - 2) Penggunaan waktu secara efektif  
Diharapkan semua karyawan/pegawai yang berkerja

diminta untuk tidak membuang waktu yang sudah ditetapkan sesuai dengan jam kerjanya masing-masing.

- 3) Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja  
Seorang pekerja akan terus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus mencari alasan lain untuk tidak bekerja.
- b. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator yaitu:
  - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan  
Semua karyawan yang bekerja harus mengikuti dan mentaati peraturan yang ada sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan target perusahaan.
  - 2) Target pekerjaan  
Seorang pegawai maupun karyawan tentunya mempunyai tugas dan tanggung jawab berbeda-beda sehingga mereka mempunyai target apa yang akan dicapai.
  - 3) Membuat laporan kerja harian  
Di mana dalam hal ini, seorang karyawan dituntut untuk melakukan laporan harian guna melancarkan kegiatan perusahaan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkunegara (2017:94) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh mengarahkan, membangkitkan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja

adalah faktor pendorong yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dimensi motivasi kerja ditentukan dari faktor-faktor yang dilihat dari sisi intrinsik dalam diri seseorang (Hasibuan, 2017:157) yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)  
Karyawan akan termotivasi jika dalam mengerjakan pekerjaannya yang disenangi dan sesuai dengan kemampuannya, sehingga ia selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa semangat karena ada dorongan yang muncul dalam dirinya.
- b. Tanggung jawab (*Responsibility*)  
Seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan pada suatu timbul keinginan untuk bertanggung jawab yang besar, bukan hanya berdasarkan hasil pekerjaan yang baik, melainkan tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai seseorang yang mempunyai potensi. Keinginan untuk memegang tanggung jawab yang tinggi tersebut akan mendorong karyawan untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Peluang untuk maju (*Advancement*)  
Seorang karyawan yang termotivasi memiliki peluang untuk maju. Karyawan yang memiliki keinginan akan adanya perubahan namun bukan dalam jenis pekerjaan, tetapi posisi yang berbeda sehingga karyawan tersebut memiliki peluang meningkatkan pengalamannya.
- d. Kemungkinan pengembangan diri (*Possibility of growth*)  
Seorang karyawan yang termotivasi memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, karena setiap karyawan yang mempunyai harapan akan mendapatkan

kesempatan dalam pengembangan karir yang lebih baik pada pekerjaan. Para karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga karyawan berpeluang memiliki kesempatan untuk mempromosikan dirinya ke tingkat jabatan yang lebih tinggi.

- e. Keberhasilan (*Achievement*)  
Keberhasilan seorang karyawan dilihat dari prestasi yang karyawan tersebut dapatkan di perusahaan. Karyawan yang termotivasi kerja yang tinggi akan berpikir seperti bagaimana caranya melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan kemampuan yang karyawan tersebut miliki untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga akan meningkatkan prestasi kerja dan memberikan hasil yang terbaik.
- f. Pengakuan (*Recognition*)  
Karyawan akan terdorong motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendapatkan pengakuan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya baik oleh atasan maupun rekan kerja. Karyawan yang memperoleh pengakuan akan meningkat semangat kerjanya

### Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2020:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal lain yang menyangkut pada faktor fisik dan faktor psikologis. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap

karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017:118), faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Turnover*

Dalam perusahaan, kepuasan kerja yang tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya memiliki turnover lebih tinggi.

b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja  
Karyawan yang kurang puas tingkat ketidakhadirannya (absen) cenderung akan tinggi. Mereka seringkali tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang berusia lebih tua, akan lebih merasa puas dari karyawan yang berumur relative lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan dengan umur yang lebih tua, akan lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang berumur lebih mud biasanya memiliki harapan yang ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapan sengan realita kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

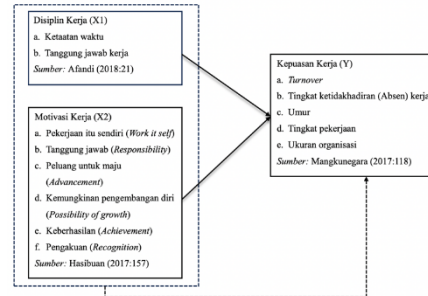
d. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dibandingkan karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan tingkat koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

### Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Data Penulis (2024)

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama.

Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama.

Hipotesis 3: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, dengan jumlah sampling responden sebanyak 57 karyawan. Para karyawan PT. Silva Andia Utama diberikan kuesioner yang diberikan secara langsung guna mengumpulkan data primer untuk penelitian ini, yang

menggunakan skala ukur yang dikenal dengan skala Likert. Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 4.122                       | 1.241      |                           | 3.321 | .002  |                         |       |
| DISIPLIN KERJA            | .714                        | .095       | .574                      | 7.531 | <.001 | .312                    | 3.202 |
| MOTIVASI KERJA            | .300                        | .055       | .417                      | 5.473 | <.001 | .312                    | 3.202 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Olahan Data Penulis (2024)

Dalam melakukan pengujian regresi, dipakai software IBM SPSS Statistics 29 untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas merubah variabel terikat. Demikian disajikan perolehan pengujian dalam tabel:

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 41, maka diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,122 + 0,714X_1 + 0,300X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,122 menyatakan jika tidak ada disiplin kerja dan kepuasan kerja (X) maka nilai konsisten kepuasa kerja (Y) adalah sebesar 4,122.
- Nilai koefisien regresi X1 bersifat positif sebesar 0,714 artinya variabel X1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan disiplin kerja (X1) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,714.
- Nilai koefisien regresi X2 bersifat positif sebesar 0,300, artinya variabel X2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan

satu satuan motivasi kerja (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,300.

### Uji T (Parsial)

**Tabel 2. Hasil Uji T (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)              | 4.122                       | 1.241      |                           | 3.321 | .002  |
| DISIPLIN KERJA            | .714                        | .095       | .574                      | 7.531 | <.001 |
| MOTIVASI KERJA            | .300                        | .055       | .417                      | 5.473 | <.001 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Olahan Data Penulis (2024)

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variabel terikat terikat yaitu kepuasan kerja, maka dilakukan uji hipotesa parsial atau uji T.

Berikut adalah uraian mengenai hasil uji t:

#### a. Disiplin Kerja (X1)

Hasil pengujian yang menggunakan software IBM SPSS 29 untuk variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $7,531 > 1,673$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) staff produksi PT. Silva Andia Utama.

#### b. Motivasi Kerja (X2)

Hasil pengujian yang menggunakan software IBM SPSS 29 untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $5,473 > 1,673$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) staff produksi PT. Silva Andia Utama.



### Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) digunakan pengujian hipotesa simultan

**Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan) atau uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>  |            |                |    |             |         |                    |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.               |
| 1   | Regression | 1020.879       | 2  | 510.439     | 248.208 | <.001 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 111.051        | 54 | 2.057       |         |                    |
|   | Total      | 1131.930       | 56 |             |         |                    |
| a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA                     |            |                |    |             |         |                    |
| b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA |            |                |    |             |         |                    |

Sumber: Olahan Data Penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian table 4 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 248,208 dan nilai signifikannya adalah 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $248,208 > 3,16$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) staff produksi PT. Silva Andia Utama.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) digunakan pengujian koefisien determinasi.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary   |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .950 <sup>a</sup> | .902     | .898              | 1.434                      |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA |                   |          |                   |                            |

Sumber: Olahan Data Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas, menjelaskan bahwa nilai R sebesar 0,950 dan R Square  $R_2$  adalah 0,902 atau 90%. Hasil tersebut, didapatkan R square sebanyak 0,260/26%. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja adalah sebesar 90%. Sedangkan, sisanya 10% ditentukan atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisa dan penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden staff produksi PT. Silva Andia Utama sebagai sampel dengan karakteristik jenis kelamin staff produksi PT. Silva Andia Utama seluruhnya adalah laki-laki, sedangkan usia staff produksi didominasi oleh yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 37%, lalu mayoritas masa bekerja didominasi staff yang sudah bekerja selama 2-5 tahun sebesar 46% atau sebanyak 24 orang, dan mayoritas pendidikan terakhir di dominasi oleh staff berlatar belakang pendidikan terkahir SMA/SMK dengan persentase sebesar 56% atau 29 orang.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan total skor yang didapat dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) adalah sebesar 70%, yang artinya bahwa disiplin kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama sudah baik. Dimensi yang mendapatkan skor tertinggi ada pada dimensi tanggung jawab kerja dengan pernyataan “Karyawan bertanggung jawab untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan dan karyawan bertanggungjawab untuk menyelesaikan laporan sesuai dengan prosedur yang



telah ditetapkan” dengan nilai persentase sebesar 70% dan masuk ke dalam kategori baik yang berarti staff produksi PT. Silva Andia Utama dapat bertanggungjawab dengan baik pada saat melakukan pekerjaan. Kemudian terdapat pernyataan dengan tanggapan responden terendah ada pada dimensi tanggung jawab kerja dengan pernyataan “Karyawan bertanggungjawab untuk mematuhi semua peraturan perusahaan” dengan nilai persentase 66% dan masuk ke dalam kategori cukup baik. Walaupun masuk ke dalam kategori cukup baik, perlu diperhatikan bahwa keterlibatan staff dalam menjalankan tanggung jawab mereka terhadap peraturan perusahaan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif keseluruhan berada dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan total skor yang didapat dari variabel independen yaitu motivasi kerja (X2) adalah sebesar 67%, yang artinya bahwa motivasi kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama cukup baik. Dimensi yang mendapatkan skor tertinggi ada pada dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*) dan dimensi tanggung jawab (*responsibility*) dengan pernyataan “Dorongan dalam diri karyawan untuk mengetahui apa yang menjadi pekerjaannya, Dorongan dalam diri untuk memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan Dorongan dalam diri untuk memastikan tugas yang diberikan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan inisiatif tanpa harus terus menerus dipantau oleh atasan” dengan nilai persentase sebesar 70% dan masuk ke dalam kategori baik. Hal ini mencerminkan tingkat motivasi dan dedikasi tinggi dari staff produksi terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka tanggung. Kemampuan

staff untuk memahami dan memenuhi ketentuan perusahaan, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan inisiatif tanpa harus terus-menerus dipantau oleh atasan adalah aset berharga bagi perusahaan. Kemudian terdapat pernyataan dengan tanggapan responden terendah ada pada dimensi peluang untuk maju dengan pernyataan “Dorongan dalam diri untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru untuk meningkatkan peluang karir atau kemajuan di tempat kerja” dengan nilai persentase 61% dan masuk ke dalam kategori cukup baik. Walaupun masuk ke dalam kategori cukup baik, hal ini memberikan indikasi bahwa terdapat potensi peningkatan dalam memotivasi staff untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan peluang karir di tempat kerja.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif keseluruhan berada dalam kategori baik. hal ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan total skor yang didapat dari variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 69%, yang artinya bahwa kepuasan kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama sudah baik. Dimensi yang mendapatkan skor tertinggi ada pada dimensi tingkat ketidakhadiran dengan pernyataan “Kecenderungan karyawan untuk menghindar ketika terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan” dengan nilai persentase 78% dan masuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan masih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan efektif. Kemudian terdapat pernyataan dengan tanggapan responden terendah ada pada dimensi ukuran organisasi dengan pernyataan “Kesempatan berpartisipasi karyawan terhadap kegiatan perusahaan” dengan nilai persentase sebesar 64% dan masuk ke

dalam kategori cukup baik. Hal ini mencerminkan adanya peluang untuk perbaikan dalam memberikan ruang berpartisipasi yang lebih besar kepada karyawan dalam kegiatan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berdasarkan Uji t menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan pada variabel disiplin kerja memiliki hasil  $T_{hitung}$  (7,531) >  $T_{tabel}$  (1,673) dan signifikan  $0,000 < 0,005$ . Maka dari hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Yuliantini & Santoso (2020) menegaskan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut mencatat bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial berdasarkan Uji t menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan pada variabel disiplin kerja memiliki hasil  $T_{hitung}$  (5,473) >  $T_{tabel}$  (1,673) dan signifikan  $0,000 < 0,005$ . Maka dari hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Siregar et al. (2022) menegaskan keterkaitan yang erat antara motivasi kerja dan

kepuasan kerja. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan pengujian simultan Uji F yang menunjukkan bahwa hasil nilai  $F_{hitung}$  (4,473) >  $T_{tabel}$  (1,673) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil koefisien determinasi (KD) pada penelitian ini sebesar 90%. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja adalah sebesar 90%. Sedangkan, sisanya 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini juga sejalan dengan penelitian milik Gunawan & Heryanda (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Prama Sanur Beach Bali. Serta sejalan dengan penelitian milik Muslim (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Asji Jakarta

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya terkait pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Staff Produksi PT. Silva Andia Utama, dapat disimpulkan

yang mana dapat memberikan jawaban terhadap rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel disiplin kerja pada staff produksi PT. Silva Andia Utama termasuk kedalam kategori Baik.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel motivasi kerja pada staff produksi PT. Silva Andia Utama termasuk kedalam kategori Cukup Baik.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel kepuasan kerja pada staff produksi PT. Silva Andia Utama termasuk kedalam kategori Baik.
- d. Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staff produksi PT. Silva Andia Utama.

## Saran

### Saran Bagi Perusahaan

- a. Variabel Disiplin Kerja sudah masuk dalam kategori baik, namun pada dimensi Tanggung Jawab Kerja dengan pernyataan “Karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi semua peraturan perusahaan” mendapat skor terendah sebesar 66%. Artinya, beberapa staff produksi PT. Silva Andia Utama masih belum sepenuhnya mampu untuk bertanggung jawab untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dengan baik. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka terhadap peraturan perusahaan bisa ditingkatkan.
- b. Variabel Motivasi Kerja masuk dalam kategori cukup baik, pada dimensi Peluang Untuk Maju dengan

pernyataan “Dorongan dalam diri untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru untuk meningkatkan peluang karir atau kemajuan di tempat kerja” mendapat skor terendah sebesar 61%. Artinya, masih banyak staff produksi PT. Silva Andia Utama yang masih belum sepenuhnya bisa untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan peluang karir di tempat kerja. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan dapat mempertimbangkan implementasi strategi yang lebih proaktif untuk mendorong dan mendukung inisiatif pengembangan diri karyawan. Upaya dapat difokuskan pada penyediaan akses yang lebih mudah terhadap program pelatihan, peluang pembelajaran online, atau pengakuan formal terhadap pencapaian keterampilan baru. Sehingga, akan mendorong staff produksi PT. Silva Andia Utama untuk lebih giat dalam bekerja untuk memiliki pengalaman dengan memanfaatkan peluang untuk maju tersebut.

- c. Variabel Kepuasan Kerja masuk dalam kategori baik, namun pada dimensi Ukuran Organisasi dengan pernyataan “Kesempatan berpartisipasi karyawan terhadap kegiatan perusahaan” mendapat skor terendah sebesar 64%. Artinya, beberapa staff produksi PT. Silva Andia Utama masih ada yang merasa tidak ikut terlibat dalam suatu kegiatan di perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan bagi perusahaan untuk melibatkan seluruh lapisan karyawan dalam segala kegiatan-kegiatan penting di PT. Silva Andia Utama, sehingga perusahaan juga dapat melihat semangat antusiasme karyawan dalam kegiatan penting.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala.
- Arifin, C. (2023, August 4). *Kebutuhan SDM Tambang Batu Bara Tinggi, BUMA Gulirkan Pendidikan Vokasi Kelas Industri*.  
<https://www.tribunnews.com/bisnis/2023/08/04/>
- BPSDM ESDM. (2021, April 27). *Kompetensi SDM Pertambangan Melalui Diklat POP*.  
<https://bpsdm.esdm.go.id/posts/2021/04/27/kompetensi-sdm-pertambangan-melalui-diklat-pop/589>
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Gunawan, P. A., & Heryanda, K. K. (2021). *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali*. *JMPP*, 4(1).
- Gustin, R. K., Putra, Y., & Delita, N. (2017). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016*. *Jurnal Kesehatan*, 8(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lim, H. S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat*. *Equoator Journal of Management And Entrepreneurship*, 7(2).  
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v7i2.29538>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslim, M. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asji Jakarta*. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1).
- Prayogi, M. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Journal of Trends Economics & Accounting Research*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang*. *IQTISHADEquity*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat*. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2).