

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA GIG ECONOMY DI PT. INDO DAYASURYA PERSADA

M. Fathan Ramzy Arif¹, Diana Hasan²

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia¹

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia²

E-mail: fathanramzy16@gmail.com, diana.hasan@umj.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on job satisfaction among workers gig economy at PT Indo Dayasurya Persada. This research employed a quantitative approach using a survey method through questionnaires distributed to 50 respondents selected by saturated sampling technique. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that all research instruments are valid and reliable and meet the classical assumption requirements. Partially, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction with a significance value of 0.000 (<0.05). Work discipline also has a positive and significant effect on job satisfaction with a significance value of 0.006 (<0.05). Simultaneously, work motivation and work discipline significantly affect job satisfaction, as indicated by the F-test significance value of 0.000 (<0.05). These findings suggest that improving work motivation and work discipline can enhance employees' job satisfaction. Therefore, PT Indo Dayasurya Persada should continuously strengthen both aspects to improve employee performance and organizational effectiveness.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Gig Economy; Job Satisfaction.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja gig economy di PT Indo Dayasurya Persada. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel serta memenuhi asumsi klasik. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,006 ($<0,05$). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja di PT Indo Dayasurya Persada, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Gig Economy; Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, khususnya pada sektor gig economy, menuntut perusahaan untuk mampu menjaga kepuasan kerja pekerja agar produktivitas dan keberlangsungan organisasi tetap terjaga. Pekerja pada sektor ini umumnya menghadapi tantangan berupa fleksibilitas kerja, ketidakpastian pendapatan, serta tuntutan untuk tetap memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Di PT Indo Dayasurya Persada, peningkatan tingkat ketidakhadiran pekerja mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja sehingga perlu mendapatkan perhatian.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pekerja terhadap peraturan

dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kedua faktor tersebut diyakini memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja gig economy di PT Indo Dayasurya Persada.

Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Koesmono (2014), kepuasan kerja merupakan penilaian, sikap, atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai bentuk terpenuhinya kebutuhan dan harapan melalui aktivitas kerja. Sementara itu, Widodo (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja. Gaji berkaitan dengan kesesuaian imbalan yang diterima, pekerjaan itu sendiri mencerminkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dilakukan, rekan kerja menunjukkan kualitas hubungan antarpegawai, atasan berkaitan dengan cara pemimpin memberikan arahan dan dukungan, promosi mencerminkan peluang pengembangan karier, sedangkan lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun psikologis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Samsudin (2015), motivasi adalah proses memberikan dorongan kepada individu atau kelompok agar bersedia melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, Fahmi (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan perilaku yang mengarahkan individu dalam memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang memengaruhi perilaku seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan serta memenuhi kebutuhannya. Tingkat motivasi yang dimiliki setiap individu berbeda-beda, sehingga perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan karena berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan serta prosedur yang berlaku di organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2009), disiplin tidak hanya ditunjukkan melalui ketepatan waktu hadir dan pulang kerja, tetapi juga tercermin dalam kepatuhan terhadap seluruh ketentuan perusahaan. Sastrohadiwiryo (2003) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap patuh dan bertanggung jawab terhadap peraturan yang berlaku serta kesediaan menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran. Sementara itu, Rivai (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2009), Veithzal (2006), dan Simamora (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan upaya untuk membentuk perilaku karyawan agar taat terhadap aturan dan prosedur perusahaan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan organisasi sehingga tercipta ketertiban, efisiensi kerja, dan peningkatan kinerja. Menurut Moekijat (2002), disiplin terdiri atas dua jenis, yaitu self imposed discipline, yaitu disiplin yang muncul dari kesadaran diri, dan command discipline, yaitu disiplin yang terbentuk karena adanya aturan atau kewenangan dari organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen"; Abdullah (2015). Creswell & Creswell (2018): "Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen". Oleh sebab itu harus dilakukan sebuah penelitian. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan PT Indo Dayasurya Persada.
- b. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT Indo Dayasurya Persada.
- c. Terdapat dampak Motivasi Kerja dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada perusahaan PT Indo Dayasurya Persada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah pekerja gig economy pada PT Indo Dayasurya Persada, dengan sampel sebanyak 45 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Pengumpulan Data

1) Karakteristik Responden

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Perempuan	20	40%
2.	Laki-laki	30	60%
TOTAL			100%

Berdasarkan hasil pengumpulan data di PT. IYADA dari tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian pegawai dipenuhi dengan pegawai laki-laki dengan presentase 60% dari total responden keseluruhan. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 20 orang atau sebesar 40%. Tingginya persentase responden laki-laki ini memberikan gambaran mengenai profil demografi tenaga kerja di PT. Indo Dayasurya Persada pada saat penelitian ini dilakukan, di mana peran pekerja laki-laki cukup dominan dalam mengisi posisi pekerjaan di lingkungan perusahaan tersebut.

Tabel 2 Usia Responden

No	Rentang Usia	Jumlah Responden	Presentase
1.	17-25 Tahun	23	46%
	26-35 Tahun	6	12%
	36-45 Tahun	13	26%
	>45 Tahun	8	16%
TOTAL		50	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, distribusi usia responden menunjukkan rentang yang bervariasi. Kelompok usia yang paling mendominasi di perusahaan ini adalah karyawan dengan rentang usia 17-25 tahun, yakni sebanyak 23 orang (46%).

B. Uji Instrumen data

Sebelum data penelitian dianalisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

1. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0.605	0.278	VALID
Instrumen 2	0.655	0.278	VALID
Instrumen 3	0.543	0.278	VALID
Instrumen 4	0.698	0.278	VALID
Instrumen 5	0.642	0.278	VALID
Instrumen 6	0.447	0.278	VALID
Instrumen 7	0.658	0.278	VALID
Instrumen 8	0.711	0.278	VALID
Instrumen 9	0.594	0.278	VALID
Instrumen 10	0.574	0.278	VALID
Instrumen 11	0.686	0.278	VALID
Instrumen 12	0.598	0.278	VALID
Instrumen 13	0.607	0.278	VALID
Instrumen 14	0.772	0.278	VALID
Instrumen 15	0.786	0.278	VALID
Instrumen 16	0.755	0.278	VALID
Instrumen 17	0.732	0.278	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3 diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,605 hingga 0,732, sehingga seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,278). Dengan demikian, seluruh 17 item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0.714	0.278	Valid
Instrumen 2	0.765	0.278	Valid
Instrumen 3	0.854	0.278	Valid
Instrumen 4	0.776	0.278	Valid
Instrumen 5	0.685	0.278	Valid
Instrumen 6	0.879	0.278	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.X, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,714 hingga 0,879. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,278, sehingga seluruh 6 item pernyataan dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5 Hasil uji validitas Kepuasan Kerja

Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0.609	0.278	Valid
Instrumen 2	0.583	0.278	Valid
Instrumen 3	0.687	0.278	Valid
Instrumen 4	0.776	0.278	Valid
Instrumen 5	0.605	0.278	Valid
Instrumen 6	0.649	0.278	Valid
Instrumen 7	0.682	0.278	Valid
Instrumen 8	0.593	0.278	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 8 item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,278), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Oleh karena itu, instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja pada pekerja PT Indo Daya Surya di sektor gig economy.

2. Uji Reabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

Variabel Cornbach's Alpha Keterangan		
X1(Motivasi Kerja)	0,913	Reliabel
X2 (Disiplin Kerja)	0,866	Reliabel
Y (Kepuasan Kerja)	0,800	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.X, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,892, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,921, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,874. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.494	2.587		2.124	.039			
MOTIVASI KERJA	.270	.044	.625	6.122	.000		.579	1.727
DISIPLIN KERJA	.339	.117	.295	2.885	.006		.579	1.727

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

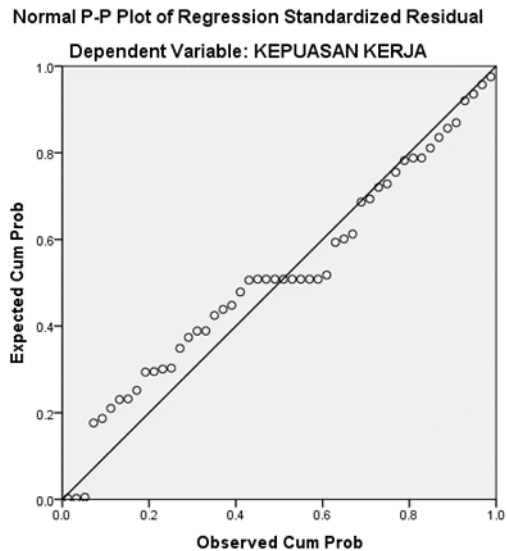
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,579 dan VIF sebesar 1,727. Variabel disiplin kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,579 dan VIF sebesar 1,727.

Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

2. Uji Normalitas

a. Normalitas P-Plot

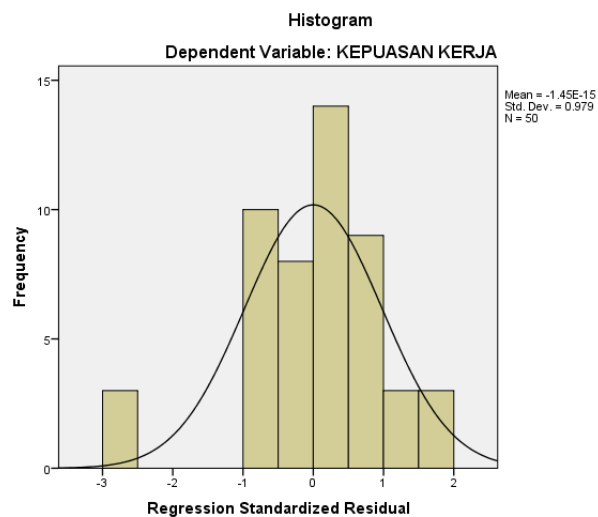
Tabel 8 Hasil uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, penyimpangan tersebut tidak signifikan dan masih berada di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Normalitas Grafik Histogram

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

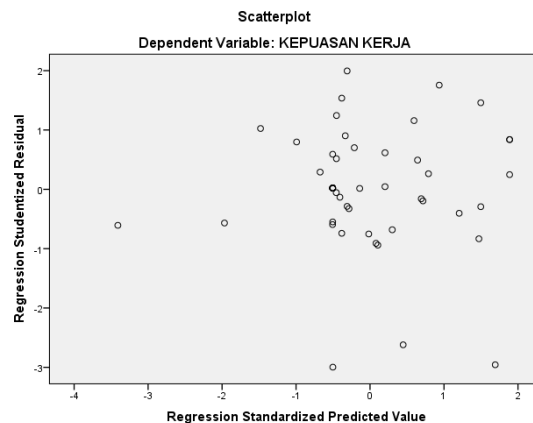


Berdasarkan grafik histogram residual terstandarisasi, terlihat bahwa penyebaran data membentuk pola yang mendekati kurva lonceng (bell-shaped). Sebagian besar residual terkonsentrasi di sekitar nilai 0 dan penyebarannya mengikuti arah kurva normal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual cenderung berdistribusi normal. Meskipun terdapat satu atau dua data ekstrem di sisi kiri (sekitar -3), jumlahnya sangat sedikit dan tidak mengubah pola distribusi secara keseluruhan. Nilai Mean = $-1,45E-15$ yang sangat

mendekati nol serta Std. Dev. = 0,979 yang mendekati satu juga menunjukkan bahwa residual telah terstandarisasi dengan baik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji scatterplot, titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan.

D. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.494	2.587		2.124	.039
	MOTIVASI KERJA	.270	.044	.625	6.122	.000
	DISIPLIN KERJA	.339	.117	.295	2.885	.006

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,494 + 0,270X_1 + 0,339X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 5,494 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai konstan, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 5,494.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,270 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,270 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,339 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,339 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.704	1.77736

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,846, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja berada pada kategori sangat kuat. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama. Sementara itu, 28,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, komunikasi organisasi, maupun faktor lainnya.

E. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 12 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.494	2.587		2.124	.039
	MOTIVASI KERJA	.270	.044	.625	6.122	.000
	DISIPLIN KERJA	.339	.117	.295	2.885	.006

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,122 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja PT Indo Dayasurya Persada.
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,885 dengan tingkat signifikansi 0,006. Karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja PT Indo Dayasurya Persada.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	375.046	2	187.523	59.361	.000 ^b
Residual	148.474	47	3.159		
Total	523.520	49			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai Sum of Squares Regression sebesar 375,046 dan Residual sebesar 148,474 dengan nilai F hitung sebesar 59,361 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja PT Indo Dayasurya Persada. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,122 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indo Dayasurya Persada. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan dan harapan pribadi. Pegawai yang memperoleh dorongan, penghargaan, kesempatan berkembang, serta merasa kebutuhan kerjanya terpenuhi akan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan semangat kerja sekaligus memberikan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Muafi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan penghargaan yang diterima. Semakin besar motivasi yang dimiliki pegawai serta semakin terpenuhinya kebutuhan mereka dalam bekerja, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,885 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indo Dayasurya Persada. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku. Disiplin yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 59,361 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indo Dayasurya Persada. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,716. Hal ini menunjukkan bahwa 71,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel

motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 28,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi, maupun faktor-faktor lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik cenderung merasa lebih puas karena mampu bekerja secara optimal, memperoleh penghargaan atas kinerjanya, serta bekerja dalam lingkungan yang tertib dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel motivasi kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,625, sedangkan disiplin kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indo Dayasurya Persada. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan peningkatan disiplin kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang didukung dengan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan pemenuhan kebutuhan pegawai, serta mempertahankan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas dan konsisten sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Indo Dayasurya Persada, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indo Dayasurya Persada. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,122 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indo Dayasurya Persada. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,885 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indo Dayasurya Persada. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 59,361 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa sebesar 71,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 28,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel motivasi kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,625, lebih besar dibandingkan variabel disiplin kerja yang memiliki nilai Beta sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indo Dayasurya Persada.

SARAN

1. Menambah jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif.
2. Menambahkan variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, work-life balance, beban kerja, maupun budaya organisasi.
3. Memperluas lokasi penelitian pada perusahaan lain sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Imam, Gunawan. 2016, Metode Penelitian Kualitatif "Teori dan Praktik", Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. 2010. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. Metode penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Jurnal:
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Hikmah, J. (2017). PROSES PENELITIAN, MASALAH, VARIABEL DAN PARADIGMA PENELITIAN Nikmatur Ridha. 14(1), 62–70.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kuncoro. (2015). Uji Simultan (Uji F) (p. 106).
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>