

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN MEDAN

Oleh:

Gery Sitepu¹⁾

Sabar L.T. Simatupang²⁾

Veramika Sembiring³⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3)}

E-mail:

sitepugeri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction of Medan Health Polytechnic Employees. The type of research used in this research is quantitative research. The data source used in this study was primary data source which was directly collected by the researcher from the first source, and secondary data was information on employees of the Medan Health Polytechnic. In this study, the samples to be taken were all employees of the Medan Health Polytechnic, totaling 45 employees. The analytical method used is a multiple linear regression model to determine the direction of the relationship between the independent and dependent variables. The results of this study indicate that the variables Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) can explain the Job Satisfaction variable (Y) of 23.4%. It is known that $t_{count} (11.917) > t_{table} (2.016)$, as well as with a significance value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the variable Work Motivation (X1) has a significant effect on the variable Job Satisfaction (Y). It is known that $t_{count} (0.170) < t_{table} (2.016)$, as well as with a significance value of $0.866 > 0.05$, it can be concluded that the second hypothesis is rejected, meaning that the Work Discipline variable (X2) has a significant effect on the Job Satisfaction variable (Y). It is known that $F_{count} (72.830) > F_{table} (3.22)$, and a significance value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that the Work Motivation Variable (X1), Work Discipline Variable (X2) have a significant effect together (simultaneous) to Job Satisfaction Variable (Y).

Keyword : *Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction*

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Medan. Jenis Riset yang digunakan dalam Riset ini adalah Riset kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam Riset ini berupa sumber data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya, dan data sekunder berupa informasi pegawai Politeknik Kesehatan Medan. Dalam Riset ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Politeknik Kesehatan Medan yang berjumlah 45 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Hasil Riset ini Hal ini menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 23,4%. Diketahui bahwa $t_{hitung} (11,917) > t_{tabel} (2,016)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Diketahui bahwa $t_{hitung} (0,170) < t_{tabel} (2,016)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,866 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Diketahui bahwa $F_{hitung} (72,830) > F_{tabel}$

(3,22), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Motivasi Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik dengan cara perorangan atau golongan, serta sumber daya manusia ialah salah satu pelopor penting atas kelancaran jalannya aktivitas suatu organisasi, apalagi maju mundurnya industri ditetapkan oleh kehadiran sumber daya manusianya. Buat itu tiap industri butuh mencermati serta menata kehadiran karyawannya selaku upaya tingkatkan kemampuan yang bagus. Kesuksesan sesuatu badan amat dipengaruhi oleh kemampuan orang karyawannya. Tiap badan ataupun industri hendak senantiasa berupaya buat tingkatkan kemampuan karyawan, dengan impian apa yang jadi tujuan industri hendak berhasil. Salah satu metode yang ditempuh oleh industri dalam tingkatkan kemampuan karyawannya, misalnya dengan lewat pembelajaran, penataran pembibitan, pemberian ganti rugi yang pantas, pemberian dorongan, serta menghasilkan area kegiatan yang mendukung.

Bersumber pada hasil pemantauan yang sudah dicoba erlihat kalau dorongan kegiatan karyawan sedang kecil, perihal ini bisa diamati dari beberapa karyawan yang tidak melakukan kewajiban dengan sebaik-baiknya serta kerap terbentuknya keterlambatan dalam penanganan profesi yang jadi peranan selaku seseorang karyawan. Serta terdapat beberapa karyawan yang kurang mentaati ketentuan jam kegiatan dalam perihal ini bisa diamati terdapatnya karyawan yang tiba tidak pas durasi, pada dikala jam kegiatan sedang terdapat beberapa karyawan yang terletak di laman Politeknik Kesehatan Area serta perihal itu tidak membuktikan kalau karyawan lagi melaksanakan suatu profesi, serta memakai durasi istirahat melampaui jam kegiatan, karyawan mengarah

menghabiskan durasi buat bersantai serta tidak patuh dalam bertugas. Perihal semacam inilah yang membuktikan kalau tidak patuh kepada durasi kegiatan ataupun peraturan yang telah diresmikan. Alhasil tindakan patuh bagus ataupun tidak bagus pula bisa memastikan hasil kegiatan yang cocok dengan tindakan yang diperlihatkan oleh karyawan.

Disiplin kegiatan bagi Bagi Sinambela(2018: 335), ialah pemahaman serta kemauan karyawan mematuhi seluruh peraturan badan serta norma- norma sosial yang legal. Dengan begitu, patuh kegiatan ialah sesuatu perlengkapan yang dipakai arahan buat berbicara dengan karyawan supaya mereka mau buat mengganti sikap mereka menjajaki ketentuan bermain yang diresmikan. Ketertiban wajib ditegakkan dalam sesuatu badan. Maksudnya, tanpa sokongan patuh kegiatan karyawan yang bagus, susah untuk badan tersebut buat menciptakan tujuannya. Jadi, ketertiban merupakan kunci kesuksesan sesuatu badan dalam menggapai tujuannya.

Bersumber pada observasi awal pada Politeknik Kesehatan Area ditemui berberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kegiatan, permasalahan itu ialah sedang minimnya pemahaman sebagian karyawan mengenai berartinya patuh kegiatan karyawan ini di buktikan dengan sedang banyak profesi yang tertahan yang belum di selesaikan, sedang terdapatnya karyawan yang tiba telanjur masuk kegiatan ini diamati dari bolos catatan muncul karyawan, terdapatnya karyawan yang tiba telanjur sehabis jam rehat, tidak hanya itu sedang terdapat karyawan yang tidak terletak diruangan pada dikala jam kegiatan lagi berjalan, walaupun sedang banyak pekejaan yang wajib dituntaskan antara lain melakukan kewajiban yang jadi tanggung jawabnya serta peraturan alhasil bisa pengaruhi

kemampuan karyawan serta berdampak pada gagalnya pendapatan tujuan instansi.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti ingin melakukan Riset lebih lanjut, peneliti membuat Riset dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Medan”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Daryanto, 2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Menurut Herman (Sofyandi, 2018:223) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiapaktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tindakan yang positif dari daya kegiatan meliputi perasaan serta aksi laris kepada profesinya lewat evaluasi salah satu pekerjaan selaku rasa menghormati dalam menggapai salah

satu nilai- nilai berarti pekerjaan(Afandi, 2018: 74). Bagi Edy Sutrisno(2019, 74) Kebahagiaan Kegiatan merupakan sesuatu tindakan pegawai kepada profesi yang berkaitan dengan suasana kegiatan, kegiatan serupa dampingi pegawai, balasan yang diperoleh dalam kegiatan, serta keadaan yang menyangkut aspek raga serta intelektual. Bagi Wibowo(2016, 415) Tiap orang yang bertugas menginginkan mendapatkan kebahagiaan dari tempatnya bertugas. Kebahagiaan Kegiatan hendak pengaruhi daya produksi yang sangat diharapkan manajer.

Bisa disimpulkan kalau kebahagiaan kegiatan merupakan kepuasa kegiatan yang dinikmati dalam profesi yang mendapatkan aplaus, hasil kegiatan, penempatan, perlakuan, perlengkapan serta atmosfer area kegiatan yang bagus. Pegawai yang lebih senang menikmati kebahagiaan kegiatan dalam profesi hendak lebih mengutamakan profesi dari pada menanggapi pelayanan meski menanggapi pelayanan itu berarti.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Rumangkid dkk(2017: 64) motivasi merupakan kecendrungan sesuatu watak yang ialah utama antagonisme) dalam diri seorang yang membangkitkan topangan serta memusatkan tindak- tanduknya. dorongan kegiatan Bagi Sedarmayanti(2017: 154) motivasi ialah daya yang mendesak seorang buat melaksanakan sesuatu aksi ataupun tidak yang pada hakikatnya terdapat dengan cara dalam serta eksternal positif ataupun negatif, dorongan kegiatan merupakan sesuatu yang memunculkan desakan atau antusias kegiatan atau penganjur antusias kegiatan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Riset

Tempat pelaksanaan Riset ini adalah pada pegawai Politeknik Kesehatan Medan. Waktu yang digunakan peneliti untuk Riset ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin Riset dan Riset ini

dilaksanakan dari bulan Juni 2022 sampai dengan Maret 2023.

3.2 Jenis Riset

Jenis Riset yang digunakan dalam Riset ini adalah Riset kuantitatif. Metode Riset kuantitatif merupakan salah satu jenis Riset yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain Risetnya. Metode Riset kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) yaitu : “Metode Riset yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument Riset, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam hal ini yang menjadi populasi Riset adalah Pegawai Politeknik Kesehatan Medan

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel Riset adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam Riset ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam Riset ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam Riset ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Politeknik Kesehatan Medan yang berjumlah 45 pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016:193) berdasarkan teknik pengumpulan data Riset kuantitatif dapat dilakukan dengan cara: **Wawancara, Kuisisioner, Studi Pustaka**

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

Responden Riset Pegawai Politeknik Kesehatan Medan yang berjumlah 45 pegawai, sedangkan karakteristik responden Riset ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden Riset ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	31	68,9 %
	Wanita	13	31,1 %
	Total	45	100,0 %

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin pria lebih banyak, yaitu sebanyak 31 orang (68,9%), sedangkan berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 13 orang (31,1%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden Riset ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut

ini.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Usia

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Usia	-	-	-
	18-25 Tahun	9	20,0 %
	25-30 Tahun	21	46,7 %
	30-40 Tahun	15	33,3 %
	Total	45	100,0 %

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan usia, responden berusia 18 tahun - 25 tahun berjumlah 9 orang (20,00%), kemudian yang berusia 25 tahun - 30 tahun berjumlah 21 orang (46,7%), dan kemudian yang berusia 30 tahun - 40 tahun berjumlah 15 orang (33,3%).

4.2 Uji Hipotesis

4.2.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam Riset ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.15. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	B	Standar Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	Variance Inflation Factor

1 (Constant)	.14	2.451		-.046	.093		
Motivasi Kerja X1	.988	.083	.879	11.170	.000	.979	1.021
Disiplin Kerja X2	.171	.098	.013	1.706	.092	.976	1.024

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,917 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 43-k''(2)) = 43)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,016 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (11,917) > t_{tabel} (2,016)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan Riset yang dilakukan oleh Yuliantini, Reza Santoso, (2020) Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Variabel

motivasi kerja memiliki nilai t statistic yang positif sebesar 2,493 dan nilai p -value sebesar 0,013 yang lebih kecil daripada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat (Y). Variabel disiplin kerja memiliki nilai t statistic yang positif sebesar 4,337 dan nilai p -value sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat (Y).

- b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,170 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 45-k''(2)'' = 43) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,016 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (0,170) $< t_{tabel}$ (2,016), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0.866 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan Riset yang dilakukan oleh Hadinata

Saputra Lim (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, motivasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja.

4.2.2 Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya membuktikan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam bentuk ini memiliki akibat dengan cara bersama-sama kepada variabel dependen. Hasil percobaan F bisa diamati dalam bagan 4.15 selanjutnya;

Tabel 4.16. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	245.897	2	122.949	72.830	.000 ^b
Residual	70.903	42	1.688		
Total	316.800	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X2, Motivasi_Kerja_X1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

4.2.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dipakai buat memandang seberapa besar partisipasi variabel bebas kepada variabel terikat. Terus menjadi besar angka koefisien pemastian hingga terus menjadi bagus keahlian variabel X menerangkan Variabel Y. Jika determinasi(R²) terus menjadi besar(mendekati 1), hingga bisa dibilang kalau akibat variabel X merupakan besar kepada Kemampuan Karyawan. Angka yang dipergunakan dalam memandang koefisien pemastian dalam riset ini merupakan pada kolom adjusted R square. Perihal itu disebabkan angka adjusted R square tidak rentan pada akumulasi variabel bebas. Angka koefisien pemastian bisa diamati pada Bagan 4. 16 selanjutnya:

Tabel 4.17. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.776	.766	1.299	2.126

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X2, Motivasi_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,766 atau 76,6%. Hal ini menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 23,4%.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Hipotesis awal diperoleh, maksudnya variabel Motivasi Kerja(X1) mempengaruhi penting terhadap variabel

Kepuasan Kerja(Y). Maksudnya terus menjadi bagus dorongan yang diserahkan pada karyawan hingga kebahagiaan kegiatan karyawan hendak terus menjadi bertambah. Pada riset ini dorongan diamati dari 5 kadar keinginan ialah fisiologis, rasa nyaman, sosial, apresiasi, serta aktualisasi diri. Keinginan sosial, rasa nyaman, dan keinginan fisiologis jadi juru ukur paling tinggi dorongan karyawan, paling utama atmosfer kekeluargaan dalam bertugas, sarana pemindahan ke tempat kegiatan dan diberikannya duit kedatangan serta bantuan kemampuan berakibat pada kebahagiaan kegiatan karyawan. Situasi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkatan kebahagiaan kegiatan karyawan paling utama terpaut dengan profesinya itu sendiri serta pembayaran. Terus menjadi bagus atmosfer kekeluargaan dalam bertugas, sarana pemindahan dan duit kedatangan serta bantuan kemampuan yang diserahkan badan menimbulkan terus menjadi puas karyawan kepada profesinya dikala ini.

4.3.2 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis kedua ditolak, maksudnya variabel Disiplin Kerja(X2) mempengaruhi penting kepada variabel Kepuasan Kerja(Y). Patuh kegiatan ialah salah satu aspek cagak dalam menggapai kebahagiaan kegiatan. Aspek berarti yang butuh dicermati dalam patuh kegiatan karyawan ataupun pegawai merupakan selaku selanjutnya; akurasi durasi, eksploitasi alat kantor dengan bagus, tanggung jawab kepada profesi ataupun kewajiban kantor yang ditugaskan kepadanya dan ketaatan kepada peraturan kantor. Bersumber pada hasil riset membuktikan kalau, pada penanda akurasi durasi, karyawan kantor dalam melakukan kewajiban tiap hari dalam permasalahan akurasi durasi masuk kantor, mengawali profesi sedang terkategori kecil.

4.3.3 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis ketiga diperoleh, maksudnya Variabel Motivasi Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi penting dengan cara bersama-sama (simultan) kepada Elastis Kebahagiaan Kegiatan (Y). Kebahagiaan kegiatan ialah bayangan dari perasaan orang atau pegawai kepada profesinya. Karyawan atau pegawai tidak cuma dengan cara ritual bertugas dikantor, namun wajib sanggup merasakan serta menikmati profesinya, alhasil beliau tidak hendak merasa jenuh serta lebih giat dalam berkegiatan. Para pegawai hendak lebih suka dalam bertugas bila dibantu oleh bermacam suasana yang mendukung, alhasil bisa meningkatkan keahlian yang dipunyanya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil Riset dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima, variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
2. Hipotesis kedua ditolak, variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
3. Hipotesis ketiga diterima, Variabel Motivasi Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

Saran

Buat melengkapi Riset ini, terdapat sebagian pandangan akumulasi yang diusulkan dalam anjuran dalam riset ini, ialah selaku selanjutnya:

1. Supaya karyawan bisa termotivasi, hendaknya lebih

tertib dalam mengatur durasi kegiatan, melindungi situasi kegiatan yang mendukung, lebih tertib dalam mengatur durasi antara jam makan siang, rehat kegiatan, ataupun dalam melindungi situasi raga dikala kegiatan.

2. Karyawan hendaknya lebih banyak berhubungan dengan karyawan lain alhasil kehadirannya bisa diperoleh dengan bagus oleh karyawan yang lain. Karyawan kantor wajib lebih empati, alhasil karyawan merasa memperoleh pengakuan serta apresiasi yang bisa mendukung kemampuannya dalam bertugas.
3. Keterbatasan keahlian periset dalam menterjemahkan wujud angket. Periset menganjurkan, buat riset berikutnya penjelelasan wujud kuisisioner yang diadaptasi dari bahasa lain dihadirkan dengan perkataan serta bahasa yang gampang dipahami oleh responden.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Riset Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung.

- Bayu Fadillah, et all . *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*. 30–32.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy Sutrisno.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sari, Dkk. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang : Jurnal Mahasiswa Adminitrasi Negara*. Jurusan Ilmu Adminitrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR Magelang.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Riset Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Riset Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.