

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. STRATINDO JAYA  
PACKAGING PEKANBARU**

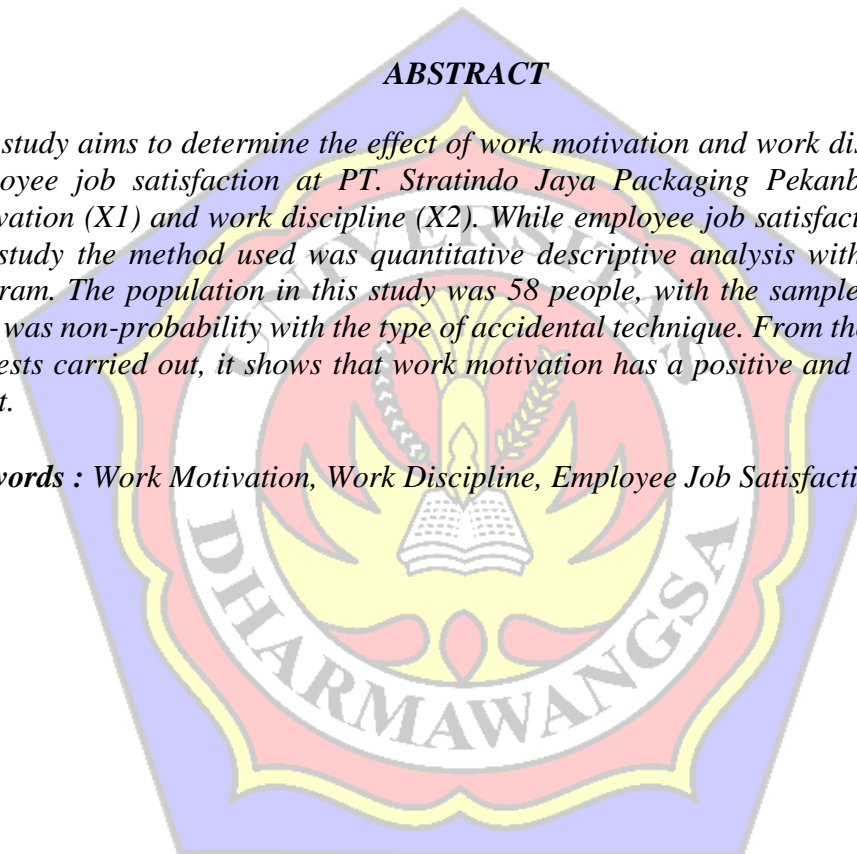
**Christine Lauren<sup>1</sup>, Suryalena<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Indonesia  
Christinelauren010@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee job satisfaction at PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru. work motivation (X1) and work discipline (X2). While employee job satisfaction (Y). In this study the method used was quantitative descriptive analysis with the SPSS program. The population in this study was 58 people, with the sample technique used was non-probability with the type of accidental technique. From the results of the tests carried out, it shows that work motivation has a positive and significant effect.*

**Keywords :** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Job Satisfaction*



## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama, yaitu menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya untuk dapat mempertahankan ataupun meningkatkan keuntungan dalam pesaing bisnis yang semakin ketat saat ini, maka perusahaan dituntut memiliki banyak strategi atau inovasi-inovasi baru dalam pengelolaan kegiatannya. Informasi digunakan berdasarkan pengetahuan tertentu yang ada pada organisasi untuk membantu para pemangku kepentingan ketika diminta untuk dilaksanakan strategi tersebut. Salah satu faktor pendukung utama perusahaan dalam menerapkan strateginya adalah Sumber Daya Manusia (Fahrurrozi et al., 2020).

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Sari et al., 2023).

Pencapaian tujuan perusahaan tentu tidak lepas dengan nama nya kenyamanan pelaku-pelaku dalam organisasi itu sendiri yang dalam hal ini merupakan karyawan PT Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru. Faktor yang menjadi salah satu bagaimana kepuasan kerja karyawan yang meningkat ataupun menurun adalah lingkungan kerja yang

ada di perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat mengontrol lingkungan organisasinya secara internal, maka yang akan terjadi adalah konflik antar sesama karyawan ataupun konflik antar divisi (bagian) yang akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan hasil kerja para karyawan.

Perusahaan masih belum mampu untuk menciptakan suatu budaya di lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis agar dapat meningkatkan kerjasama dan mempererat tali silaturahmi antar karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman tidak dirasakan oleh pegawai pada PT Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru dimana ruangan yang bising karna berdekatan dengan alat produksi dan waktu istirahat yang sedikit hanya 45 menit dan, sirkulasi udara di ruang kerja masih ada yang pengap.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi adalah mereka yang bekerja sesuai dengan tujuan yang jelas dan mengambil tindakan mereka untuk mencapai tujuan tersebut. (Hasibuan J. S., 2017) menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Menurut Fayoll dalam (Luthans F., 2011) mengemukakan bahwamotivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. (Robins, 2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

### Indikator Motivasi

Menurut McClelland dalam (Hasibuan, 2011), Indikator Motivasi terbagi:

- 1) Kebutuhan Prestasi tanggung jawab yang tinggi, harapan umpan balik dari setiap kegiatan, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat untuk unggul dalam setiap kesempatan, keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang, keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan ditunjukkan dengan dorongan untuk melakukan keterampilan yang optimal, dorongan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan, dorongan untuk mengorganisir orang lain, keinginan untuk mencapai posisi menjadi pemimpin, keyakinan diri bagian penting dari setiap organisasi, tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi/hubungan Saling menghargai sesama karyawan, saling menerima keberadaan sesama karyawan.

### Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2011). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur,

tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

### Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013), Indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- 1) Ketaatan
- 2) Ketepatan
- 3) Motivasi
- 4) Loyalitas
- 5) Pekerjaan
- 6) Jam Kerja

### Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan (Sahlan et al., 2015).

### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Widodo, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan Kerja
- 4) Pengawasan
- 5) Promosi
- 6) Kondisi Kerja / Rekan Kerja

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Starindo jaya packaging siak hulu kampar yang beralamat di Jalan Raya Pasir putih km 3,5 samping puskesmas siak hulu 1, RT /RW 01/02 Dusun 1 pandau makmur desa pandau jaya, kec siak hulu kab. Kampar riau.

### Populasi:

Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT Starindo Jaya Packaging yang berjumlah 140 orang.

### Sampel:

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan yang ada di PT Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru. Dan teknik yang digunakan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

$$n = \frac{140}{(1 + (140 \cdot 0,01^2))}$$

$$n = 58$$

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data primer

Menurut (Bungin, 2017) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan prinsip dari berbagai sumber dari perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang berkaitan dengan penelitian ini mengenai jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan dan sebagainya.

### Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebarakan langsung kepada 58 karyawan PT Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Menurut Suryani, (2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### Uji Realibilitas

Menurut Suryani dan Hendryadi (2016) reliabilitas suatu tes yang merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable bila koefisien reabilitas  $> 0,6$ .

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kritikum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugianto, 2019).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

a = konstanta

Y = variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan)

$X_1$  = variabel bebas (Motivasi Kerja)

$X_2$  = variabel bebas (Disiplin Kerja)

$\beta$  = koefisien regresi

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis koefisien regresi berguna untuk memastikan apakah variabel bebas yang ada dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Uji Parsial (Uji T)**

Menurut Ghozali (2009) untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat dilakukan uji dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = nilai terhitung  
 n = jumlah sampel  
 r = koefisien korelasi

- a) Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh X terhadap variabel Y
- b) Jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh X terhadap Y

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel independen

dengan membandingkan nilai

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

- a) Jika nilai Sig < 0,05 atau F hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- b) Jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan Masa kerja karyawan pada PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru.

**Tabel Identitas Responden**

| Karakteristik |              | Jumlah    | Presentase % |
|---------------|--------------|-----------|--------------|
| Jenis Kelamin | Laki – laki  | 36        | 62,6%        |
|               | Perempuan    | 22        | 37,9%        |
|               | <b>Total</b> | <b>58</b> | <b>100%</b>  |
| Umur          | 16-20 Tahun  | -         | 0%           |
|               | 21-25 Tahun  | 9         | 15,5%        |
|               | 26-30 Tahun  | 34        | 58,6%        |
|               | 31-35 Tahun  | 15        | 25,8%        |
|               | <b>Total</b> | <b>58</b> | <b>100%</b>  |
| Pendidikan    | SMA          | 48        | 82,7%        |
|               | S1           | 10        | 17,2%        |
|               | <b>Total</b> | <b>58</b> | <b>100%</b>  |

Sumber: Data Diolah, 2023

**Uji Validitas**

Pengujian validitas dilaksanakan guna mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai

r<sub>hitung</sub> dengan r<sub>tabel</sub> jika r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, maka item-item pernyataan dinyatakan valid, jika r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub>, maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

**Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja**

| Dimensi               | No Item Pernyataan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|-----------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Kebutuhan Berprestasi | X1_1               | 0,862               | 0,259              | Valid      |
|                       | X1_2               | 0,896               | 0,259              | Valid      |
| Kebutuhan Berkuasa    | X1_3               | 0,850               | 0,259              | Valid      |
|                       | X1_4               | 0,937               | 0,259              | Valid      |
| Kebutuhan Afiliasi    | X1_5               | 0,910               | 0,259              | Valid      |
|                       | X1_6               | 0,790               | 0,259              | Valid      |

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Pada tabel diatas bisa diamati bahwasannya semua item pernyataan yang dipakai untuk mengukur dimensi variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan

keseluruhan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid serta bisa dipakai.

**Hasil Uji Validitas Pada Variabel Disiplin Kerja**

| Dimensi                         | No Item Pernyataan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|---------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Pengukuran waktu secara efektif | X1_1               | 0,851               | 0,259              | Valid      |
|                                 | X1_2               | 0,921               | 0,259              | Valid      |
| Tanggung jawab                  | X1_3               | 0,876               | 0,259              | Valid      |
|                                 | X1_4               | 0,853               | 0,259              | Valid      |
| Absensi                         | X1_5               | 0,887               | 0,259              | Valid      |
|                                 | X1_6               | 0,890               | 0,259              | Valid      |

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Pada tabel diatas bisa diamati bahwasannya semua item pernyataan yang dipakai untuk mengukur dimensi variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan

keseluruhan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid serta bisa dipakai.

**Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

| Dimensi                  | No Item Pernyataan | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Pekerjaan itu sendiri    | Y.1                | 0,822               | 0,259              | Valid      |
| Upah                     | Y.2                | 0,826               | 0,259              | Valid      |
| Kesempatan Promosi       | Y.3                | 0,908               | 0,259              | Valid      |
| Pengawasan               | Y.4                | 0,862               | 0,259              | Valid      |
| Rekan Kerja              | Y.5                | 0,870               | 0,259              | Valid      |
| Kondisi Lingkungan Kerja | Y.6                | 0,612               | 0,259              | Valid      |

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Pada tabel diatas bisa diamati bahwasannya semua item pernyataan yang dipakai untuk mengukur dimensi variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan keseluruhan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid serta bisa dipakai.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas yakni suatu dimensi kemantapan serta kestabilan responden dalam menanggapi keadaan yang berhubungan dengan item statment yang merupakan dimensi atau variabel serta disusun dalam sebuah wujud angket. hasil penelitian reliabilitas dicoba dengan hasil penelitian *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, berikut ini

merupakan hasil dari uji reliabilitas kuesioner:

**Hasil Dari Uji Reliabilitas Kuesioner**

|   | Variabel                | Reliabilitas | Cronbach's Alpha | Keterangan      |
|---|-------------------------|--------------|------------------|-----------------|
| 1 | Motivasi Kerja          | 0,60         | 0,845            | <b>Reliabel</b> |
| 2 | Disiplin Kerja          | 0,60         | 0,812            | <b>Reliabel</b> |
| 3 | Kepuasan Kerja Karyawan | 0,60         | 0,802            | <b>Reliabel</b> |

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Pada tabel diatas bisa diamati bahwasannya hasil hasil penelitian reliabilitas terhadap variabel-variabel yang dipakai menunjukkan semuan nilai Cronbach's Alpha > 0.60. Jadi, bisa

disimpulkan bahwasannya jawaban atas pernyataan semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini yakni reliabel serta layak dipakai.

**Analisis regresi linear sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan pengaruh antar satu variabel independen, dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat ialah kepuasan kerja (Y) pada PT.

Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru. Sesuai hasil perhitungan dengan memakai program SPSS didapat informasi dibawah ini:

**Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 7.505                       | 1.885      |                           | 3.981 | .000 |
|       | TOTAL_X1   | .013                        | .318       | .012                      | .040  | .000 |
|       | TOTAL_X2   | .657                        | .277       | .731                      | 2.369 | .000 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Sesuai tabel hasil regresi linear berganda diatas, maka didapatkan persamaan regresi yang dihasilkan yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7.505 + 0,013X_1 + 0,657X_2 + e$$

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Disiplin Kerja

Sesuai persamaan regresi itu, oleh karena itu bisa diuraikan dibawah ini:

1. Angka konstanta (a) sebesar 7,505. Memiliki arti yakni apabila variabel X1 serta X2 diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel Y tetap sebesar 7,505.
2. Angka koefisien regresi Motivasi Kerja 0,013 serta bernilai positif menyatakan bahwasannya jika variabel X1

mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Y akan terjadi peningkatan sebesar 0,013.

3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,657 serta bernilai positif menyatakan bahwasannya jika variabel X2 mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Y akan terjadi peningkatan sebesar 0,657.
4. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,013 + disiplin kerja (X2) sebesar 0,657 jadi

sebesar 0,670 maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,670

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji T yaitu hasil penelitian dengan cara parsial hipotesis mengenai parameter koefisien regresi yang memiliki tujuan dalam mengetahui apa variabel bebas memiliki pengaruh yang jelas pada variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai untuk  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ .

**Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 8.669                       | 1.894      |                           | 4.578 | .000 |
| TOTAL_X1     | .733                        | .097       | .711                      | 7.576 | .000 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Tabel uji statistik pada tabel diatas bisa diketahui hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), ialah sebesar 8.669. Dimana  $t_{hitung}$

$=8.669 > t_{tabel} = 1,673$  serta sig 0.000 < 0.05, dengan lebih besar  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru.

**Hasil Uji Parsial (T) Variabel disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 7.507                       | 1.868      |                           | 4.020 | .000 |
| TOTAL_X2     | .667                        | .080       | .743                      | 8.304 | .000 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Tabel uji statistik pada tabel diatas bisa diketahui hasil hasil penelitian  $t_{hitung}$  untuk hasil penelitian hipotesis apakah terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X2) pada variabel kepuasan kerja (Y), ialah sebesar 7.507.

Dimana  $t_{hitung} =7.507 > t_{tabel} = 1,673$  serta sig 0.000 < 0.05, dengan lebih besar  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$  oleh karena itu hipotesis yang memberikan pernyataan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.



Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru bisa diterima.

Dalam penelitian ini, uji F dipakai untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja dengan cara bersama-sama (simultan) pada kepuasan kerja.

**Uji Simultan (F)**

**Hasil Uji Simultan (F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
|                    | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 429.405        | 2  | 214.703     | 33.867 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 348.681        | 55 | 6.340       |        |                   |
|                    | Total      | 778.086        | 57 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Sesuai hasil output SPSS itu maka bisa diamati bahwasannya nilai  $f_{hitung}$  (33.867) >  $f_{tabel}$  (3,16) serta nilai signifikansi (0,000) < 0,05 maknanya ada

pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) serta Disiplin kerja (X2) pada variabel kepuasan kerja (Y) dengan cara bersamaan.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Hasil Koefisien Determinasi (R2) Motivasi Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .743 <sup>a</sup> | .552     | .536              | 2.518                      |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Uji koefisien determinasi bisa diamati dari nilai R Square serta dirubah menjadi persentase. Sesuai output SPSS diatas bisa diamati bahwasannya nilai R Square 0,552 maknanya dengan cara keseluruhan variabel Motivasi Kerja serta Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 55% sementara itu sisanya 45% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), ialah sebesar 8.669. Dimana  $t_{hitung} = 8.669 > t_{tabel} = 1,673$  serta  $sig\ 0.000 < 0.05$ , dengan lebih besar  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil hipotesis 1 penulis yang menyatakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru bisa diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru. Pengaruh yang signifikan berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan akan berdampak pada peningkatan kerja karyawan.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dengan cara uji parsial ialah ada

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil yang signifikan pula antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), ialah sebesar 7.507. Dimana  $t_{hitung} = 7.507 > t_{tabel} = 1,673$  serta  $sig < 0.000 < 0.05$ , dengan lebih besar  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$ . Membuktikan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh dengan cara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis 2 penulis yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru bisa diterima.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan, sesuai dengan teori (Darma, 2015) menyatakan semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi tingkat prestasi yang dapat dihasilkan. Secara tidak langsung akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil penelitian dengan uji simultan diperoleh bahwasannya nilai  $f_{hitung} (33,867) > f_{tabel} (3,16)$  serta nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maknanya ada pengaruh variabel motivasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan cara bersamaan. Serta sesuai penelitian Ahmad (2014) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kai Persero, membuktikan bahwasannya motivasi kerja serta disiplin kerja terbukti berpengaruh dengan cara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis 3 penulis yang menyatakan bahwasannya motivasi kerja serta disiplin kerja berpengaruh dengan cara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru bisa diterima.

## KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru mengenai “pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru”, maka bisa ditarik kesimpulan dibawah ini:

1. Pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil yang menunjukkan motivasi kerja pada PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru dengan cara keseluruhan diterapkan dengan baik, artinya kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan afiliasi yang ada di PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru sudah sesuai dengan harapan karyawan serta sudah diterapkan dengan baik. Pada variabel disiplin kerja diperoleh hasil yang menunjukkan disiplin kerja pada PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru dengan cara keseluruhan sudah diterapkan dengan baik, sesuai dengan harapan karyawan, artinya pengukuran waktu secara efektif, tanggung jawab, absensi yang ada di PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru sudah menerapkan disiplin kerja dengan baik.

Pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru dengan cara keseluruhan sudah diterapkan dengan baik, artinya pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja pada PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru sudah diterapkan dengan baik.

2. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru. Dimana semakin baik motivasi kerja dilakukan maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Secara parsial dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru. Dimana semakin baik disiplin kerja di terapkan maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

3. Secara simultan dapat diketahui bahwa motivasi kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Fahrurrozi, M., Soekiman, J. ., Gheta, A. ., Sudaryana, Y., & Husain, T. (2020). *Business to Business ecom merce and role of Knowledge Management*. TEST Engineering & Management.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber dan Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. McGraw-Hill/Irwin.
- Robins. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management*, 46–52.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang airmadidi*. 3(1), 52–62.
- sari, e. j., rasyid, m. z. f., & khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869–877.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Suryani. (2016). *metode riset kuantitatif: teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam*. Jakarta : cetakan ke 2.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.