

KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BHAGASASI BEKASI

Evi Mafriningsianti

Prodi Manajemen FE Universitas Islam 45, Bekasi
Email: evimarfrin@gmail.com.

Abstract

This research objective to determine the satisfaction, discipline, and motivation of employees of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, and also to determine satisfaction and discipline of influence on work motivation the employee of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. There are 90 employees of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi as a sample in this study. The sampling technique uses simple random sampling techniques. Observation and questionnaire methods are used in collecting the data. The data analysis technique uses multiple regression analysis with the SPSS program. The results of the descriptive analysis show the good realization of job satisfaction (average score 3.63) and employee work discipline (average score 3.61) so that it has a positive impact on employee work motivation (average score 3.57). These results are supported by Bekasi Tirta Bhagasasi PDAM data in 2018 which obtained a level of realization of workforce satisfaction of 61.38% (sufficient category), the value of realization of employee work discipline at 5.80% (sufficient category), and the level of realization of labor motivation of 60.71% (sufficient category). t value calculated job satisfaction (b_1) = 9,133 with a significance of 0,000 (≤ 0.05) then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that job satisfaction has a significant effect on the work motivation of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi employees. T value is calculated work discipline (b_2) = 5.535 with a significance of 0,000 (≤ 0.05) then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that work discipline has a significant effect on the work motivation of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi employees.

Keywords: *work satisfaction, work discipline, and employee work motivation*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai keberhasilan, bagi perusahaan melakukan pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki adalah sebuah keharusan. Maka penting bagi manajemen perusahaan, untuk dapat memelihara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai

dengan segala peraturan atau prosedur kerja, instruksi, dan pengarahan. Faktor motivasi kerja karyawan memiliki peranan sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja mencakup persoalan bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama dan

bekerja secara lebih produktif dan efektif dalam upaya mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Terwujudnya motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan tidak datang dengan sendirinya, namun dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap atau persepsi karyawan terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan yang dibawa sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri individu karyawan, misalnya lingkungan kerja, kebijakan dan prosedur kerja, kondisi kerja, sistem pengupahan, dan lain sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tinggi-rendahnya motivasi kerja karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi, yaitu memiliki moral kerja, dedikasi, dan kecintaan akan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sujangbati (2013) bahwa hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja sangat kuat. Demikian halnya dengan hasil penelitian Santoso (2015) bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Selain faktor kepuasan kerja, tinggi-rendahnya motivasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mau mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena semakin baik disiplin akan semakin tinggi pula kinerja

yang dapat dicapai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan tidaklah datang dengan sendirinya, tetapi karyawan harus diberikan imbalan jasa yang pantas, dibina dan dibimbing, didorong dan diberikan pengarahannya dengan baik. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi untuk tetap memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui perwujudan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah (1) Untuk mengetahui kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi dan (2) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terwujudnya kepuasan kerja, karena dapat berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Terwujudnya kepuasan kerja diharapkan pencapaian tujuan perusahaan semakin baik. Salah satu faktor yang memungkinkan terwujudnya kepuasan kerja adalah pengaturan balas jasa yang tepat dan adil kepada karyawan. Kepuasan kerja menurut Handoko (2000:193) adalah : “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang akan tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan

segala sesuatu yang dihadapi di dalam lingkungan kerja. Lebih lanjut Hasibuan (2006:202) mengemukakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan". Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang pada karyawan dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sebagai suatu sikap emosional karyawan, kepuasan kerja dapat dilihat dari semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (moral kerja), ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan (kedisiplinan). Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan, sehingga akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dinikmati dalam tiga kondisi, yaitu:

1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan

Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan kerja, perlakuan, peralatan kerja, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan kerja dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya sehingga dapat digunakan untuk

membeli kebutuhan hidupnya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan akan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan pekerjaannya.

3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja dicerminkan sikap emosional seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi (di dalam dan di luar pekerjaan) akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, misalnya gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, efektivitas kerja, dan sebagainya. Rivai (2008:479) mengemukakan Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan. Selain itu, menurut *job discriptive index* (JDI) faktor penyebab kepuasan ialah: (1) bekerja pada tempat yang tepat; (2) pembayaran yang sesuai; (3) organisasi dan manajemen; (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat; dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat".

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu karyawan maupun faktor dari luar diri individu karyawan. Mangkunegara

(2002:120) mengemukakan tentang dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja jabatan”.

Hasibuan (2006:203) mengemukakan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:”1) Balas jasa yang adil dan layak; 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; 3) Berat-ringannya pekerjaan; 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan; 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.; 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak”.

Disiplin Kerja

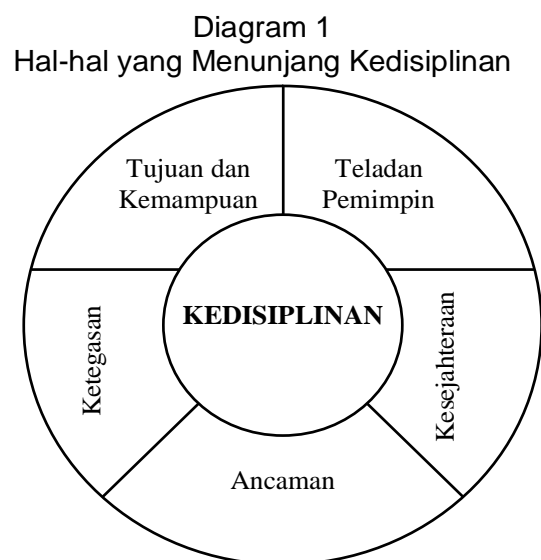
Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang memiliki peran penting, karena semakin baik disiplin semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini akan mendorong gairah dan semangat kerja atau motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Supaya disiplin kerja karyawan dapat terpelihara dengan baik, maka karyawan harus diberikan imbalan yang pantas, dibina dan dibimbing, serta diberikan pengarahan dengan baik.

Nitisemito (1996:99) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”. Disiplin kerja karyawan mencerminkan sikap, tingkah laku dan perbuatan atau perilaku karyawan yang sesuai segala peraturan atau ketentuan perusahaan. Jika disiplin berkaitan dengan peraturan jam kerja, maka karyawan akan masuk kerja dan pulang kerja sesuai peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Jika disiplin berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur atau mekanisme kerja dan instruksi yang diberikan pemimpin.

Indikator Disiplin Kerja

Terwujudnya disiplin kerja tercermin dari sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Terwujudnya disiplin kerja dalam perusahaan tidaklah datang secara tiba-tiba, tetapi karyawan harus diberi imbalan balas jasa yang pantas, dibina, dibimbing, dan diberi pengarahan dengan baik. Nitisemito (1996:122) mengemukakan faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja seperti disajikan pada diagram 1 berikut ini :



Sumber : Nitisemito, Alex S. 1996:122.

Motivasi Kerja

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki. Di sinilah sangat penting untuk disadari oleh manajemen perusahaan, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain memberikan motivasi kepada karyawan agar melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik-baiknya oleh manajemen perusahaan. Motivasi itu sendiri berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan karyawan khususnya. Hasibuan (2006:143) mengemukakan bahwa "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Motivasi mencakup persoalan bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dan efektif dalam upaya mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak akan ada artinya jika mereka tidak mau bekerja giat.

Terry seperti dikutip Hasibuan (2006:145) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Motivasi kerja merupakan keinginan yang mendorong karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja dalam perusahaan akan tampak dalam dua segi, yaitu :

- 1) Segi aktif/dinamis, yaitu motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.
- 2) Segi pasif/statis, yaitu motivasi kerja akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya dan potensi kerja karyawan ke arah yang diinginkan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang terjadi pada diri individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Wahjosumidjo seperti dikutip Amirullah dan Budiyono (2004:218) mengemukakan sebagai berikut :

"Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri (*intrinsic*) maupun faktor di luar diri seseorang (*extrinsic*)".

- 1) Faktor dari dalam diri seorang karyawan (faktor *intrinsic*)

Rangsangan dari dalam diri seorang karyawan biasanya timbul berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan. Beberapa faktor *intrinsic* yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain :

- (1) Kesadaran, yaitu dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk selalu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

- (2) Rasa bangga, yaitu perasaan bangga terhadap pekerjaan, jabatan dan menjadi bagian dari perusahaan.
- (3) Pengabdian (loyalitas), yaitu suatu pandangan bahwa melaksanakan pekerjaan merupakan bentuk pengabdian terhadap perusahaan.
- 2) Faktor dari luar diri seorang karyawan (faktor *extrinsic*)

Rangsangan dari luar diri seseorang karyawan bisa didorong oleh beberapa faktor atau aspek dalam lingkungan perusahaan, antara lain :

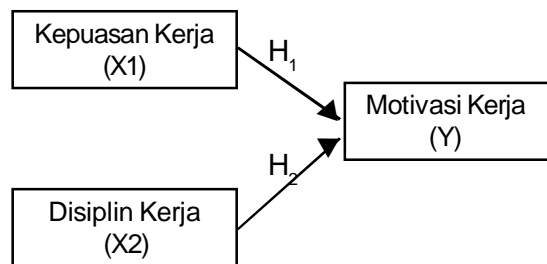
- (1) Peraturan perusahaan, yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih baik sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
- (2) Penghargaan, yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih baik karena adanya pengakuan atau penghargaan pemimpin terhadap hasil kerja yang dapat dicapai karyawan.
- (3) Kompetisi (persaingan), yaitu kondisi persaingan kerja yang sehat merupakan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih baik.
- (4) Promosi jabatan, yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih keras agar cepat mendapatkan promosi jabatan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Untuk dapat melihat lebih jelas mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian dapat dilihat pada gambar 1.

Bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi tinggi-rendahnya motivasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



H_1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

H_2 : Kepuasan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

METODA PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode riset deskriptif dengan pendekatan riset kausal. Unit analisis dalam penelitian ini adalah memberikan gambaran atau penjelasan tentang tingkat kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Pengukuran besarnya sampel penelitian yang diambil dari populasi yaitu berdasar data jumlah karyawan tahun 2018 yang berjumlah 801 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap 676 dan karyawan kontrak 125, dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel 90 responden. Adapun Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). *Simple random sampling* adalah metode penarikan sampel

dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan observasi dan kuesioner.

Model dan Instrumen Penelitian

Model penelitian adalah menggunakan model hubungan fungsional antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) yang digambarkan dengan persamaan regresi berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Berdasarkan model penelitian tersebut, instrumen penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni variabel kepuasan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), dan variabel motivasi kerja (Y).

Teknik Analisis Data

Pengujian tingkat validitas instrumen menggunakan rumus korelasi produk momen (*pearson product moment correlation coefficient*), pengujian reliabilitas menggunakan rumus koefisien alpha (α) dari *Cronbach*. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis korelasi berganda melalui program *software* SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen

- 1) Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja (X_1)

Diperoleh bahwa instrumen kepuasan kerja terdiri dari 14 pernyataan. Semua pernyataan dalam instrumen kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (r) hitung dengan tingkat signifikansi lebih kecil

dari 0,05 ($\alpha=5\%$), artinya semua pernyataan instrumen kepuasan kerja adalah valid.

- 2) Hasil uji validitas instrumen disiplin kerja (X_2)

Diperoleh bahwa instrumen disiplin kerja terdiri dari 10 pernyataan. Semua pernyataan dalam instrumen disiplin kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (r) hitung dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), kecuali pertanyaan nomor 10. artinya pernyataan instrumen disiplin kerja adalah valid atau dapat dipercaya keabsahannya untuk mengukur variabel disiplin kerja, kecuali untuk pertanyaan nomor 10 tidak valid.

- 3) Hasil uji validitas instrumen motivasi kerja (Y)

Diperoleh bahwa instrumen motivasi kerja terdiri dari 14 pernyataan. Semua pernyataan dalam instrumen motivasi kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (r) hitung dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), kecuali pernyataan nomor 5, 7, dan 8. artinya semua pernyataan instrumen motivasi kerja adalah valid atau dapat dipercaya keabsahannya untuk mengukur variabel motivasi kerja, kecuali pertanyaan nomor 5, 7, dan 8 tidak valid.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada tabel 2.

Berdasarkan tabel. 2 tersebut diperoleh bahwa ketiga instrumen penelitian, yaitu variabel kepuasan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), dan variabel motivasi kerja (Y) mempunyai nilai *Alpha Cronbach* (koefisien korelasi hitung) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti semua instrumen penelitian reliabel atau dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel. 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,868	0,004	Andal/reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,701	0,004	Andal/reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,786	0,000	Andal/reliabel

Analisis Regresi Berganda

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,739	,733	1,905

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

Berdasarkan tabel 3. Uji Koefisien Determinasi di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) = 0,739 atau 73,90% berarti pengaruh dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi

standard error of estimate sebesar 1,905 lebih kecil dari nilai *standard deviation* motivasi kerja sebesar 3,688 berarti model regresi lebih baik dalam bertindak sebagai alat prediksi motivasi kerja daripada rata-rata motivasi kerja itu sendiri.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (simultan) disajikan pada tabel 4.

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai F hitung = 123,321 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05) berarti model regresi berganda signifikan atau variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat dipakai untuk memprediksi perubahan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

Tabel 4
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	894,844	2	447,422	123,321	,000 ^a
	Residual	315,645	87	3,628		
	Total	1210,489	89			

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

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Bekasi sebesar 73,90%, sedangkan sisanya sebesar 26,10% dipengaruhi faktor lain, misalnya kompensasi, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan kepemimpinan. Nilai

Uji t (Parsial)

Hasil uji t dari olah data SPSS disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Uji t
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,150	2,776		-1,135	,260
	KEPUASAN KERJA	,593	,065	,602	9,133	,000
	DISIPLIN KERJA	,379	,068	,365	5,535	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

- a. Nilai t hitung konstanta (α) = - 3,150 dengan signifikansi 0,260 ($> 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti nilai konstanta tidak signifikan atau konstanta tidak dapat dipakai dalam model regresi berganda untuk memprediksi perubahan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sehingga persamaan regresi berganda menjadi : $y = 0,593x_1 + 0,379x_2$.
- b. Nilai t hitung kepuasan kerja (b_1) = 9,133 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
- c. Nilai t hitung disiplin kerja (b_2) = 5,535 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

Pembahasan

Dalam menjalankan kegiatan operasional, manajemen perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka memiliki motivasi kerja tinggi, mau bekerja giat, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Berdasarkan Aplikasi *Malcolm Baldrige*

PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi tahun 2018 diperoleh data perencanaan strategis yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Sasaran Strategi Sumber Daya Manusiame periode tahun 2018 disajikan pada tabel 6.

Penerapan ketentuan bidang sumber daya manusia dan penerapan peraturan jaminan atau risiko secara konsisten yang dilakukan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi tersebut merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Terpenuhinya hak dan kebutuhan kesejahteraan karyawan, perlindungan kerja, jaminan hari tua, dan kesehatan karyawan diharapkan akan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Penerapan peraturan disiplin karyawan secara konsisten merupakan upaya perusahaan dalam pembentukan disiplin kerja karyawan.

Dalam upaya mengetahui tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, manajemen PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi melakukan kegiatan survey kepuasan tenaga kerja, sedangkan untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey kepuasan tenaga kerja dan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi pada tahun 2018 disajikan pada tabel 7.

Tabel 6
Sasaran Strategi Sumber Daya Manusia
Periode Tahun 2018

Peluang Inovasi	Aktivitas Tahun 2018	Sasaran Strategis
SDM	Penerapan ketentuan bidang SDM secara konsisten	Pemenuhan hak dan kebutuhan kesejahteraan karyawan secara layak
	Penerapan peraturan disiplin karyawan secara konsisten	Pembinaan, pemberdayaan, dan pengembangan karyawan
	Penerapan peraturan jaminan atau risiko secara konsisten	Terpenuhinya perlindungan kerja, jaminan hari tua, dan kesehatan karyawan
	Pemenuhan tenaga kerja sesuai formasi jabatan	Terpenuhinya SDM sesuai dengan kebutuhan operasional

Sumber : PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 2018

Tabel 7
PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi
Data Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja
Periode Tahun 2018

No	Uraian	Realisasi	Katagori
1	Kepuasan Kerja	61,38%	Cukup
2	Disiplin Kerja	58,00%	Cukup
3	Motivasi Kerja	60,71%	Cukup

Sumber : PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 2018.

Hasil survey kepuasan tenaga kerja yang dilakukan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi periode tahun 2018 diperoleh nilai tingkat realisasi kepuasan tenaga kerja sebesar 61,38% dalam kategori cukup. Hasil tersebut sebanding dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sudah baik (rata-rata skor jawaban 3,63). Terjadinya peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut kemungkinan sebagai dampak dari penerapan ketentuan bidang sumber daya manusia dan penerapan peraturan tentang

jaminan atau risiko yang dilakukan secara konsisten. Hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2018 diperoleh nilai realisasi disiplin kerja karyawan sebesar 58,00% dalam katagori cukup (disiplin kerja adalah salah satu unsur yang dinilai). Hasil tersebut juga sebanding dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diperoleh bahwa disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sudah baik (rata-rata skor jawaban 3,61). Terjadinya peningkatan disiplin kerja karyawan tersebut kemungkinan sebagai dampak dari penerapan peraturan disiplin karyawan yang dilakukan secara konsisten. Hasil survey kepuasan tenaga kerja tahun 2018 diperoleh nilai tingkat realisasi motivasi tenaga kerja sebesar 60,71% dalam katagori cukup. Hasil tersebut sebanding dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diperoleh bahwa yang kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sudah baik (rata-rata skor jawaban 3,57). Terjadinya peningkatan motivasi kerja karyawan tersebut kemungkinan sebagai

dampak dari terwujudnya kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan yang baik. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Sujangbati (2013) bahwa hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja sangat kuat. Demikian halnya dengan hasil penelitian Santoso (2015) bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Melalui beberapa kebijakan perusahaan tersebut diharapkan akan terbentuk ekspektasi karyawan yang baik sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Terwujudnya kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan dapat memberikan dampak positif pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, dibuktikan dari hasil uji korelasi (uji t) diperoleh nilai t hitung b_1 (9,133) dengan signifikansi 0,000 dan nilai t hitung b_2 (5,535) dengan signifikansi 0,000. Persamaan regresi berganda diperoleh : $y = 0,593x_1 + 0,379x_2$ dengan nilai koefisien regresi b_1 dan b_2 positif berarti kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sebesar 73,90%. Secara terinci kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan jika dibandingkan dengan pengaruh disiplin kerja ($ryx_1 = 0,805 > ryx_2 = 0,699$).

Hasil penelitian diperoleh indikator kepuasan kerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian manajemen perusahaan adalah tentang sikap dan perilaku pimpinan. belum berdisiplin dan

dapat menjadi panutan (rata-rata skor jawaban 3,36). Dalam hal ini, sikap dan perilaku pimpinan harus lebih kooperatif, berdisiplin, dan perhatian terhadap permasalahan karyawan sehingga diharapkan lebih terwujudnya suasana lingkungan kerja kondusif, terjalin hubungan kerja yang baik dan dapat sebagai panutan bagi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian untuk indikator disiplin kerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian manajemen perusahaan dalam menegakkan disiplin kerja (rata-rata skor jawaban 3,36). Sehingga diharapkan manajemen perusahaan dapat menerapkan peraturan disiplin karyawan secara konsisten, tegas, dan adil. Penerapan peraturan disiplin kerja harus bersifat membimbing dan memberikan arahan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan tertib.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut :

- 1) Pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi telah terwujud kepuasan kerja yang baik (rata-rata skor jawaban 3,63) dan disiplin kerja karyawan juga baik (rata-rata skor jawaban 3,61) sehingga berdampak positif pada motivasi kerja karyawan yang baik (rata-rata skor jawaban 3,57). Kondisi tersebut didukung data pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi periode tahun 2018 diperoleh tingkat realisasi kepuasan tenaga kerja sebesar 61,38% (katagori cukup), nilai realisasi disiplin kerja karyawan sebesar 5,80% (katagori cukup), dan tingkat realisasi motivasi tenaga kerja sebesar 60,71% (katagori cukup).

2) Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, dibuktikan hasil uji t diperoleh nilai t hitung b_1 (9,133) dengan signifikansi 0,000 dan nilai t hitung b_2 (5,535) dengan signifikansi 0,000. Penelitian ini, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Azhari dan Syamsir (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 73,90%, di mana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan jika dibandingkan dengan pengaruh disiplin kerja ($ryx_1 = 0,805 > ryx_2 = 0,699$).

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyo Haris (2004). *Pengantar Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko, Hani T. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempatbelas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Istijanto (2006). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendekteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Istiqomah, Siti Noer (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Siasat Bisnis. Universitas Islam Indonesia*. Vol 19, No1, Januari.
- Komputer, Wahana (2007). *Panduan Praktis: Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 15.0*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John. H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, W.S. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Edisi 4. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Saydam, Gouzali (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Sugiyono (2007). *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Alfabeta

- Sajangbati, Ivonne A.S. (2013). "Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung". *Jurnal EMBA* Vol 1 No. 4 Desember 2013 Hal. 667-678
- Santoso, Sigit (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Wijaya Panca Sentosa Food". *Jurnal AGORA* Vol. 3 No. 1
- Umar Husein (2003). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Azhari, Zahara dan Syamsir (2012). Tingkap: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial, Budaya dan Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Vol 8, No. 1