

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM
DAERAH TIRTA BENTENG KOTA TANGERANG**

SKRIPSI



Oleh:

RIZKIE ERIADI

NIM 210717018

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2023

Abstrak

Eriadi, Rizkie. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang. *Skripsi*. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja.

Sumber daya manusia merupakan manusia yang dapat bekerja didalam suatu ruang lingkup individu maupun kelompok. Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang merupakan *user* dalam pengelolaan air minum di Kota Tangerang yang awalnya didirikannya berdasarkan pada peraturan daerah kotamadya daerah tingkat II Tangerang nomor 33 tahun 1995. Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang belum mencapai target karena terkait sambungan langganan belum mencapai 1000 sambungan langganan, pada tahun 2019 hingga 2022 semakin berkurang terkait jumlah karyawan, belum ada pengukuran otomatis manual aplikasi secara rill untuk menggambarkan karyawan tersebut meningkatkan disiplin kerja, masih ada beberapa karyawan tidak berada di ruang kerja. Sikap dalam pendapat dan komunikasi yang belum maksimal, masih ada beberapa yang terlambat masuk kerja. tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program aplikasi *IBM SPSS 25*. Analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda, populasi dalam penelitian berjumlah 214 karyawan dan sampel yang digunakan 140 responden, pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} 5,212 > t_{tabel} 1,97743$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan $t_{hitung} 2,020 > t_{tabel} 1,97743$ dan selanjutnya karena nilai sig $0,045 < 0,05$. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai dengan $f_{hitung} 21,565 > f_{tabel} 2,67$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$. Sedangkan nilai R square 0,228 artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 22,8% sedangkan 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil tersebut diharapkan Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang lebih meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja agar karyawan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Rizkie Eriadi	210717018	Ekonomi Syariah	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk di ujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 20 Februari 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Duhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I

NIP.197801122006041002

Menyetujui,

Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

NIDN.2030048902



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin
Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota
Tangerang
Nama : Rizkie Eriadi
NIM : 210717018
Jurusan : Ekonomi Syariah

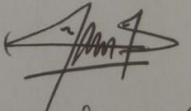
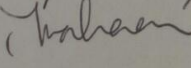
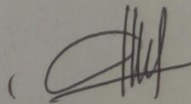
Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu
syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197801122006041002

Penguji I :
Dr. Shinta Maharani, M.Ak.
NIP. 197905252003122002

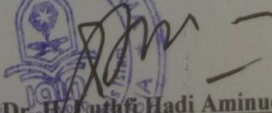
Penguji II :
Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.
NIDN. 2030048902

()
()
()

Ponorogo, 16 Maret 2023

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizkie Eriadi

NIM : 210717018

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

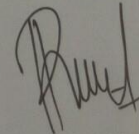
Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin
Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota
Tangerang

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Ada pun isi dari keseluruhan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis. Demikian pernyataan saya untuk dapat digunakan semestinya.

Ponorogo, 17 Maret 2023

Penulis



Rizkie Eriadi

NIM. 210717018

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rizkie Eriadi

NIM : 210717018

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA BENTENG KOTA
TANGERANG

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian
tertentu yang di rujuk sumbernya.

Ponorogo, 20 Februari 2023

Pembuat Pernyataan,



Rizkie Eriadi

NIM. 210717018

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi di Indonesia semakin lebih baik karena teknologi Indonesia sudah mencapai resolusi industri 4.0, revolusi industri ini merupakan salah satu sarana penunjang dalam kemajuan melakukan sesuatu seperti halnya dapat membantu dan mempermudah dalam dunia pekerjaan, maka dari itu teknologi sangat penting dan berpengaruh pada sumber daya manusia.

Menurut Veithzal Rivai sumber daya manusia merupakan karakter seseorang ingin dan merasa sanggup dalam mengimplementasikan usaha seseorang dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan manusia yang dapat bekerja didalam suatu ruang lingkup individu maupun kelompok.¹

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang memahami perubahan jaman pada sistem dan teknologi yang cepat, adaptif, mengerti dalam mengaplikasikan di suatu perusahaan atau organisasi. Pada kondisi tersebut, maka dalam pemilihan karyawan harus memilih dengan bijak untuk berkerja di suatu perusahaan maupun organisasi karena persaingan antara perusahaan sangat kuat lalu Indonesia sudah masuk resolusi industri 4.0 dan era society 5.0 maksudnya adalah untuk era sekarang pada bidang industri sedang menuju

¹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004), 6.

transformasi proses industri menggunakan internet sebagai wadah utama dalam sistem produksi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan maka dari itu sumber daya manusia harus memiliki etos kerja yang sangat tinggi dengan diimbangi keahlian masing-masing bidang yang dikuasai oleh sumber daya manusia tersebut. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang baik dalam perusahaan dimulai sejak proses rekrutmen dan seleksi sampai bersangkutan dapat diterima perusahaan itu dan menjalankan tugasnya dengan baik dan mempunyai etos kerja yang tinggi.

Susilo Martoyo mengatakan faktor terkait motivasi, kesejahteraan, penegakan disiplin, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja.² Menurut Hasibuan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, sebaliknya pun sama disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang artinya jika karyawan mendapatkan kepuasan yang sesuai maka kedisiplinan akan baik, begitupun sebaliknya.³

Menurut Sutrisno disiplin karyawan merupakan suatu sikap yang sesuai dengan regulasi di suatu tempat/organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.⁴ Menurut Siagaan kedisiplinan suatu peraturan dan norma-norma yang harus dilakukan dengan benar dan merasakan kesadaran atau

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 1* (Yogyakarta : BPF, 2007), 165.

³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 203.

⁴ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 89.

bersifat inisiatif atas tugas dan tanggung jawabnya terhadap tempat maupun organisasi.⁵

Disiplin kerja adalah perilaku atau sikap karyawan yang sesuai dengan peraturan dan regulasi perusahaan yang terdapat pada sikap, tingkah laku dan perbuatan baik tertulis maupun lisan. Pada peraturan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk meningkat dan akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

Menurut Khaerul Umam motivasi merupakan gerakan jiwa dan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motif motivasi yaitu *driving force* yang artinya suatu yang dapat menggerakkan suatu sikap dan perilaku manusia dalam individu maupun suatu organisasi agar dapat manusia meningkatkan percaya diri dan dapat melakukan sesuatu dan optimal di suatu tempat.⁶

Dengan adanya dorongan motivasi dari perusahaan untuk karyawan akan membuat karyawan tersebut akan mengalami perubahan sikap dalam menjalankan tugasnya karena motivasi juga merupakan faktor dorongan ekstrinsik yaitu dorongan yang didapatkan individu di luar kepribadian individu itu sendiri. Tetapi jika motivasi tersebut disalahgunakan oleh individu tersebut atau salah dalam memberikan motivasi perusahaan terhadap individu tersebut maka individu tersebut akan bisa mengalami gangguan psikis dan akan berakibat pada proses menjalankan tugas dari perusahaan.

⁵ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 278.

⁶ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 159.

Motivasi adalah dorongan seseorang dalam melakukan suatu motif dengan tujuan tertentu, maka dari itu kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu dan pengertian kerja adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan.⁷ Sedangkan motivasi itu sendiri dapat diartikan bahwa suatu dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu dan mempunyai tujuan agar hasil yang dia inginkan akan maksimal.

Dengan adanya dorongan motivasi dari perusahaan untuk karyawan akan membuat karyawan tersebut akan mengalami perubahan sikap dalam menjalankan tugasnya karena motivasi juga merupakan faktor dorongan ekstrinsik yaitu dorongan yang didapatkan individu di luar kepribadian individu itu sendiri. Tetapi jika motivasi tersebut disalahgunakan oleh individu tersebut atau salah dalam memberikan motivasi perusahaan terhadap individu tersebut maka individu tersebut akan bisa mengalami gangguan psikis dan akan berakibatkan pada proses menjalankan tugas dari perusahaan.

Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan rasa emosi antara senang atau tidak senang atas pekerjaan yang dialami karyawan selama masa kerja berlangsung melalui penyesuaian yang telah diperoleh.⁸ Sedangkan menurut Robbins kepuasan Kerja adalah karakter seseorang dalam bekerja atas penghargaan yang didapat dan berharap sesuai apa yang diterima.⁹

⁷ Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992), 34.

⁸ Tarsisius Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 2* (Yogyakarta: BPF, 2000), 193

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima* (Jakarta: Rajagrafindo, 2016), 416.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa suatu reaksi seseorang setelah mendapatkan apa yang diperoleh terkait pekerjaan dalam yang terkandung berbagai aspek, kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan tercemin dalam sikap yang sedang dihadapi di lingkungan pekerjaan. Jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang positif maka karyawan tersebut akan meningkat pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang negatif maka akan berdampak pada perusahaan.

Motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karena dengan adanya faktor tersebut maka karyawan mengalami interaksi/merasakan langsung dan tidak langsung selama bekerja di perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Benteng Kota Tangerang adalah perusahaan dalam menangani pengolahan sumber daya alam (pengolahan air) perusahaan daerah berdiri pada tahun 1995 sesuai peraturan daerah nomor 33 kotamadya tingkat II Tangerang organisasi dan tata kerja, dan pada bulan juni 2021¹⁰. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Benteng Kota Tangerang merubah namanya menjadi Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.

Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang memiliki karyawan yang banyak, jika disiplin kerja yang baik dihubungkan antara motivasi dan kepuasan kerja yang baik, maka

¹⁰ <https://Www.Perumdatirtabenteng.Co.Id/>, (Diakses Pada Tanggal 8 Februari 2023, Jam 9:58).

perusahaan akan mengalami dampak baik pada perkembangan perusahaan, maka dari itu dibutuhkan penelitian untuk mengetahui apa yang sedang terjadi di perusahaan tersebut.

Setiap instansi harus memiliki perencanaan mengenai motivasi dan kepuasan kerja agar menciptakan sikap seorang karyawan siap melakukan kegiatan pekerjaan dengan disiplin dengan baik, maka sebaliknya jika seseorang tidak mendapatkan motivasi akan menurunkan disiplin kerja yang buruk.

Berdasarkan yang penulis amati di lapangan bahwa terdapat permasalahan-permasalahan yang ada di Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang padahal motivasi kepuasan kerja sudah diberikan kepada karyawan secara maksimal. Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang belum mencapai target karena terkait sambungan langganan belum mencapai 1000 sambungan langganan, pada tahun 2019 hingga 2022 semakin berkurang terkait jumlah karyawan, belum ada pengukuran otomatis manual aplikasi secara rill untuk menggambarkan karyawan tersebut meningkatkan disiplin kerja.¹¹ Masih ada beberapa karyawan tidak berada di ruang kerja.¹² Sikap dalam pendapat dan komunikasi yang belum maksimal, masih ada beberapa yang terlambat masuk kerja.¹³

Menurut Robbins dan Judge turn over adalah tindakan diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik sukarela maupun tidak

¹¹ Ida, Wawancara 25 September 2022.

¹² Adi, Wawancara 25 September 2022.

¹³ Angga, Wawancara 25 September 2022

secara sukarela, turn over dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.¹⁴ Maka berikut ini merupakan hasil dari jumlah karyawan Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang pada tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota
Tangerang
Tahun 2019-2022

No	Nama Bagian	Tahun			
		2019	2020	2021	2022
1	Satuan Pengawas Internal	3	4	4	5
2	Keuangan Dan Aset	19	18	18	19
3	Hubungan Dan Langgan	68	72	74	71
4	UHP SDM	30	30	31	28
5	Sistem Teknologi Informasi	10	10	11	11
6	Distribusi Pengendalian	73	69	64	61
7	Litbang, Perencanaan Dan Pengawasan	20	19	19	19
	JUMLAH	223	222	221	214

Sumber: Perumda tirta benteng kota tangerang, data di olah (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan perusahaan umum daerah tirta benteng kota tangerang pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan setiap tahunnya.

Pada latar belakang yang sudah ditulis di atas, maka penulis mengambil judul skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang”

¹⁴ Yohana Caroline Iskandar dan Dedi Rianto Rahadi, “Strategi Organisasi Penanganan Turn Over Melalui Pemberdayaan Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* , Volume 19, Nomor 1, (Januari 2021), 104.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini memiliki beberapa manfaat penelitian, yaitu:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan edukasi dan penerapan bagi mengidentifikasi perkembangan di suatu perusahaan dan agar menambah wawasan mengenai pemberian dari perusahaan terhadap karyawan dan dapat membangun pengetahuan secara teoritis guna mengimplementasikan di suatu perusahaan, organisasi maupun individu khususnya terkait motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat secara praktis

- a. Pada perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah edukasi bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem disiplin kerja yang baik.
- b. Pada karyawan, hasil penelitian ini bisa menambah wawasan bagi karyawan terkait pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang
- c. Pada penulis selanjutnya, dapat memberikan pengetahuan dan referensi yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terbagi menjadi lima bab, yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini penulis membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematik pembahasan.

BAB LANDASAN TEORI

Pada bab ini penelitian membahas mengenai deskripsi teori (disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja), kajian pustaka (studi penelitian terdahulu membahas peneltian sebelumnya), kerangka berpikir dan hipotesis (sebagai perumusan dalam memecahkan masalah).

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menjalankan proses yang dilakukan penelitian, sebagai berikut: rancangan penelitian, variabel penelitian, definisi oprasional, lokasi, periode penelitian, populasi, sampel, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas instrumen, reliabilitas instrumen, teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengenai hasil data dan pembahasan yang telah diolah dengan melakukan gambaran umum objek penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskriptif, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan dari rumusan masalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Perusahaan Umum Daerah Kota Tangerang.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas dari hasil penelitian dari perumusan masalah dan membahas saran peneliti terkait objek penelitian.



BAB II

DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

A. Deskripsi Teori

1. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin menurut Simamora merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan tim internal, karena disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi.¹

Menurut Susilo Martoyo bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin.² Hasibuan mengatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.³ Rivai menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

¹ Fanny Iswara Putri dan Kustini Kustini, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya," *Jurnal Riset dan Konseptual*, Volume 6, Nomor 3, (Agustus 2021), 630.

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 1*, 165.

³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, 203

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴

Sedangkan menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.⁵

b. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Susilo Martoyo, terdapat 5 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1) Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, sedangkan motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

2) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat teoritis, sedangkan pelatihan di maksudkan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu pada waktu yang relatif singkat.

⁴ Beby Silvy, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai," *Skripsi* (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019), 17.

⁵ Isnan Masyjuy, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan," *Skripsi* (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2005) 14.

3) **Kepemimpinan**

kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

4) **Kesejahteraan**

kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefit* dan program-program pelayanan karyawan dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

5) **Penegakan disiplin**

penegakan disiplin melalui hukum adalah tindakan dari perusahaan untuk mengatur tingkah laku karyawan dengan menegakan aturan dan sanksi yang jelas mengatur setiap kegiatan karyawan.⁶

c. **Indikator disiplin kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan untuk mengukur disiplin kerja, sebagai berikut:

1) **Sikap**

mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan

⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 1*, 165.

peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) **Norma**

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3) **Tanggung jawab**

kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.⁷

d. Pandangan islam tentang disiplin kerja

Disiplin kerja di pengaruhi oleh situasi kerja seseorang. Disiplin kerja merupakan manifestasi dari nilai, sikap dan amalan. Dalam ajaran islam banyak ayat Al-Qur'an dan hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang

⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 115.

telah di tetapkan, Qs. Al-Ahzab ayat 36:

وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُبِينًا

Artinya: "Dan tidaklah patut bagi laki-laki yang mukmin dan tidak (pula) bagi perempuan yang mukmin, apabila Allah dan Rasul-Nya telah menetapkan suatu ketetapan, akan ada bagi mereka pilihan (yang lain) tentang urusan mereka. Dan barang siapa mendurhakai Allah dan Rasul-Nya maka sungguhlah dia telah sesat, sesat yang nyata."⁸

Dalam pandangan islam, disiplin kerja didasarkan oleh kesadaran seseorang akan kehadiran allah swt. Dalam segala aktivitas yang di lakukan manusia karena Allah Swt yang maha mengetahui apa yang di perbuat mahluknya, maka akan muncul kesadaran pribadi bukan kesadaran yang di paksakan akan hukuman.

Setiap muslim yang berkerja dalam suatu tempat allah akan selalu melihat dan mengawasinya dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada allah swt, dengan demikian akan terciptanya perilaku dan tingkat kedisiplinan baik di dalam suatu perusahaan maupun di luar perusahaan.⁹

⁸ al-Qur'an, 33: 36.

⁹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 238.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Pasaribu IL dan B. Simanjuntak menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang berarti suatu keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.¹⁰

Menurut Edy Sutrisno motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.¹¹

Sedangkan menurut Sa'ad motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Maka dari itu karyawan yang mempunyai semangat untuk berkerja sangat penting. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara motivasi

¹⁰ Basrowi, *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 65.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 109.

kerja dapat di artikan kondisi menggerakkan karyawan agar mampu mempunyai tujuan dari motifnya.¹²

b. Indikator motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut Goerge & Jones yakni:

1) Perilaku karyawan

Kemampuan karyawan dalam memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2) Usaha karyawan

Menggambarkan seberapa etos kerja seseorang dalam bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja di lakukan bukan hanya semata-merta hanya karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku pekerja yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.¹³

¹² Cendy Aprianto, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, (November 2016), 13.

¹³ Jeniffer M Goerge And Gareth R. Jones, *Understanding And Managing Organizational Behavior. 4th Edition* (New Jersey: Upper Saddle River, 2005), 175.

3. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Dalam suatu perusahaan akan pentingnya sebuah sumber daya manusia karena sumber manusia bisa di artikan bahwa penggerak dalam usaha atau perusahaan. Menurut Blum dalam As'ad kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, maka dari itu kepuasan kerja karyawan sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawannya.¹⁴

Luthans merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal itu tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹⁵ Robbins menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.¹⁶

¹⁴ Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya)," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 12, Nomor 1, (Maret 2010), 104.

¹⁵ Aan Purnomo, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga," *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), 12.

¹⁶ Rosyia Wardani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat," *Jurnal Valid*, Volume 14, Nomor 2, (Juli 2017), 106.

b. Indikator kepuasan kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan variabel-variabel berikut ini :

1) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.¹⁷

2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja.

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan tua yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4) Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki yang menduduki tingkat pekerjaan

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke Sebelas* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 117.

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

5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.¹⁸

B. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka atau studi penelitian terdahulu digunakan untuk menunjang dan memberikan perbedaan antara penelitian yang sudah ada dengan penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Studi penelitian terdahulu

No.	Nama	Masalah Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Metode dan Hasil
1.	Maesaroh, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM	1. Masih banyak yang terlambat masuk kantor. 2. Ada beberapa pegawai membolos jam kerja untuk keluar	Persamaan: 1. Menggunakan pendekatan kuantitatif. 2. Metode pengumpulan data melakukan penyebaran angket. 3. Variabel	Metode: Metode yang digunakan dalam peneliti ini merupakan metode Kuantitatif dan analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linear berganda,

¹⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke Sebelas*, 117.

	Kabupaten Pandeglang (dalam perspektif ekonomi syariah), 2021.	<p>walaupun hanya dilakukan oleh beberapa pegawai dan diakui oleh kepala bagian PDAM.</p> <p>3. Pegawai PDAM masih ada yang mengulur waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.</p> <p>4. Pegawai PDAM masih terlihat ada yang belum menggunakan pakaian yang sesuai setandar perusahaan dalam hal ini pada depisi storage atau gudang yang diwajibkan menggunakan pakaian kerja yang sudah di atur perusahaan.</p> <p>5. PDAM terlihat masih ada yang terlihat</p>	<p>terikat pada penelitian ini yaitu disiplin kerja.</p> <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pada peneltian variabel bebas (X2) berbeda. 2. Tempat penelitian berbeda. 3. Rentang waktu yang berbeda 	<p>uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji t parsial, uji f simultan, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai 2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap disiplin kerja. 3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.¹⁹
--	--	--	---	--

¹⁹ Maesaroh, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Pdam Kabupaten Pandeglang" (Dalam Perspektif Ekonomi Syariah)," *Skripsi* (Serang: UIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2021), 121-122.

		bermain ponsel saat bekerja, itu merupakan suatu indikasi bahwa karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja.		
2.	Aziz Rivai dan Dwi Setya Nugrahini, Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten, 2022.	Berdasarkan wawancara lain dengan salah satu buruh tani Dusun Pandean yaitu kerja sehari hanya diberi upah Rp.80.000 dan terkadang juga pemberian upah diberikan tidak secara tepat waktu (terjadi penundaan). Akan tetapi faktanya para pekerja buruh tani masih setia pada pemberi kerja yang mereka tempati dan realita ini sangat bertentangan dengan teori yang ada. Bahwasanya dalam teori Kasmir upah yang diberikan memiliki pengaruh terhadap	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. 2. Penelitian kuantitatif. 3. Menggunakan SPSS. <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah populasi berbeda. 2. Jumlah sampel berbeda. 3. Indikator-indikator pada variabel yang digunakan berbeda. 	<p>Metode:</p> <p>Penelitian ini metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif pengumpulan data yaitu kuesioner, instrumen penelitian menggunakan skala likert.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. 2. Tidak ada pengaruh yang

		<p>loyalitas, upah layak dan wajar akan meningkatkan loyalitas. Dan beban kerja sebagai dasar pemberian upah. Maka apabila disimpulkan harusnya berdasarkan teori mereka akan pindah ke pemberi kerja yang lain atau bisa juga bekerja yang lain jika mendapati hal itu.</p>		<p>signifikan antara beban kerja terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.</p> <p>3. Serta ada pengaruh yang signifikan antara upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja pada pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.²⁰</p>
3.	Joko Irawan, Nur Wening Dan Natalia Ika Eristaria, analisis kompetensi, beban kerja, disiplin	<p>1. Berdasarkan data kompetensi, hanya sekitar 6% karyawan yang memiliki dasar ilmu flora dan</p>	<p>Persamaan:</p> <p>1. Melakukan observasi, wawancara kuesioner, literatur hasil penelitian dll.</p> <p>2. Pendekatan kuantitatif.</p>	<p>Metode:</p> <p>Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non</p>

²⁰ Aziz Rivai dan Dwi Setya Nugrahini, "Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten," *Niqosiya: Journal Of Economics and Business Research*, Volume 2, Nomor 1, (Januari-Juni 2022), 1-22.

	<p>kerja dan loyalitas karyawan, 2022.</p>	<p>fauna. Definisi memiliki dasar ilmu tentang flora dan fauna adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dokter hewan dan kesehatan satwa. Latar belakang Kompetensi yang tidak sesuai mengakibatkan karyawan merasa beban kerjanya berlebih dan tidak dapat mencurahkan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Karyawan harus bekerja ekstra dalam memahami</p>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas yang di pakai pada penelitian ini hanya satu yaitu motivasi. 2. Rentang waktu yang berbeda. 3. Tempat penelitian yang dilakukan berbeda 	<p>probability sampling.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta cenderung dalam kriteria baik dengan nilai mean sebesar 3,99. Dimensi dengan nilai tertinggi pada dimensi sikap (attitude) yang memperoleh nilai mean sebesar 4,12. Sedangkan dimensi yang memperoleh nilai mean terendah pada dimensi pengetahuan (knowledge) sebesar 3,83. 2. Variabel beban kerja karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta cenderung dalam kriteria baik dengan
--	--	--	---	---

		<p>flora dan fauna yang dirawatnya.</p> <p>2. Mayoritas karyawan tidak menggunakan alas kaki, sarung tangan, dan peralatan kerja lainnya saat membersihkan kandang, dan saat berhubungan langsung dengan satwa.</p>		<p>nilai mean sebesar 3,84. Dimensi dengan nilai tertinggi pada dimensi beban psikologis yang memperoleh mean sebesar 4,03. Sedangkan dimensi yang memperoleh nilai mean terendah pada dimensi beban waktu sebesar 3,69.</p> <p>3. Variabel disiplin kerja karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta cenderung dalam kriteria sangat baik dengan nilai mean sebesar 4,16. Dimensi dengan nilai mean tertinggi pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja yang memperoleh mean 4,24. Sedangkan perolehan nilai mean terendah 4,06</p>
--	--	---	--	--

				<p>pada dimensi kehadiran.</p> <p>4. Variabel loyalitas karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta cenderung dalam kriteria sangat baik dengan nilai mean sebesar 4,15. Dimensi dengan nilai tertinggi pada dimensi kesukaan terhadap pekerjaan dengan nilai mean 4,25. Sedangkan dimensi tanggung jawab pada perusahaan dan dimensi kemauan untuk bekerjasama yang memperoleh nilai mean terendah yaitu 4,14.²¹</p>
4.	Febrian Enriko dan Tezar Arianto,	1. Motivasi belum terasa karena masih	Persamaan: 1. Teknik pengumpulan data sama	Metode: Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif

²¹ Joko Irawan, Nur Wening dan Natalia Ika Eristaria, "Analisis Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan," *Jurnal Riset Manajemen*, Volume 9, Nomor 1, Januari 2022, 26.

	<p>pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan, 2022.</p>	<p>kurangnya interaksi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pemberian insentif masih kurang. 3. Masih banyak yang melanggar aturan seperti telat masuk kantor serta tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara maksimal. 	<p>dengan menggunakan penyebaran kuesioner</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pendekatan kuantitatif. <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah populasi berjumlah 75 orang karyawan, sedangkan pada penelitian ini berjumlah 219 karyawan. 2. Terdapat 3 variabel bebas (X), sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (X). 3. Tempat penelitian berbeda. 	<p>kausal dengan pendekatan kuantitatif</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.²²
5.	<p>Sumartun dan Dwi Setya Nugrahini, Pengaruh pengetahuan</p>	<p>Terdapat gap antara teori dengan kenyataan dimana pengetahuan</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian asosiatif 2. Uji intrument menggunakan software 	<p>Metode:</p> <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian</p>

²² Febrian Enriko dan Tezar Arianto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, Volume 3, Nomor 1, (Januari 2022), 113.

	n tentang ekonomi syariah dan pengalaman keuangan terhadap perilaku konsumsi (studi pada mahasiswa febi iain Ponorogo angkatan Tahun 2018-2021)	ekonomi syariah dan pengalaman keuangan yang dimiliki mahasiswa sudah cukup baik namun dalam perilaku konsumsi yang dimiliki mahasiswa masih cenderung tinggi dikarenakan lebih mengutamakan keinginan daripada kebutuhan serta memiliki rasa gengsi.	SPSS. Perbedaan: 1. Jumlah populasi yang berbeda. 2. Tempat dan waktu penelitiannya berbeda. 3. Perbedaan variabel.	asosiatif. Hasil: 1. Pengetahuan ekonomi syariah berpengaruh terhadap perilaku konsumsi mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. 2. Pengalaman keuangan berpengaruh terhadap perilaku konsumsi mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. 3. Secara simultan pengetahuan ekonomi syariah dan pengalaman keuangan berpengaruh signifikan terhadap perilaku konsumsi mahasiswa FEBI IAIN Ponorogo. ²³
6.	Eko Trianto, pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas	Masih ada pegawai DPMPTSP yang terlambat bahkan masih ada pegawai yang tanpa keterangan dalam daftar kehadiran. Selain itu, dengan lingkungan kerja	Persamaan: 1. Metode kuantitatif. 2. Menggunakan persamaan regresi yang sama. Perbedaan: 1. Waktu penelitian 2. Tempat penelitian	Metode: Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Sampel yang

²³ Sumartun dan Dwi Setya Nugrahini, "Pengaruh Pengetahuan Tentang Ekonomi Syariah dan Pengalaman Keuangan Terhadap Perilaku Konsumsi (Studi Pada Mahasiswa Febi IAIN Ponorogo Angkatan Tahun 2018-2021)," *Falahiya : Research Journal Of Islamic Banking And Finance*, Volume , Nomor 1, (Januari- Juni 2022), 62-67.

	<p>penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (dpmpstsp) Kota Tangerang, 2022.</p>	<p>yang belum memadai juga saling berkaitan dengan pegawai seperti keadaan kantor dengan pencahayaan yang rendah, suhu udara yang kurang dan terdapat berkas-berkas yang ditumpuk diatas lemari yang menunjukkan belum adanya tempat yang memadai untuk menyimpan berkas-berkas tersebut.</p>	<p>berbeda. 3. Menggunakan variabel yang berbeda.</p>	<p>digunakan dalam penelitian ini sebanyak responden 80 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang. Data yang digunakan merupakan data primer. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pada aspek disiplin kerja, instansi perlu memperhatikan pegawai mengenai ketaatan terhadap peraturan kerja, jam masuk dan jam pulang kerja. 2. Instansi perlu memberikan apresiasi terhadap pegawai yang sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan
--	--	---	---	---

				<p>n tugas, mencapai target, pegawai yang selalu berkembang dan berprestasi dalam pekerjaannya</p> <p>3. Instansi memperhatikan kondisi ruang kerja dengan pencahayaan yang cukup dan suhu udara yang mampu memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.²⁴</p>
7.	<p>Gustina, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah,</p>	<p>Terdapat beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif. 2. Hasil hipotesis <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji asumsi klasik berbeda. 2. Jumlah responden 3. Teknik sampling 	<p>Metode:</p> <p>Populasi yakni masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei, sebagai teknik pengumpulan data.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap

²⁴ Eko Trianto, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp)," *Jurnal Riset Manajemen*, Volume 9, Nomor 1, (Januari 2022), 54.

	2019.			kinerja pegawai. 2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. ²⁵
8.	Lisnawati Patiung, Yusram Adi, dan Andi Hendra Syam, Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka Di Kota Makassar,	Setiap organisasi berlomba-lomba untuk mempersiapkan Sumber daya manusia agar tercipta manusia yang berkompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam sebuah organisasi. Enri Eferi (2020) mengatakan bahwa berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh UNDP (United Nation Development	Persamaan: 1. Menggunakan software SPSS 2. Penelitian ini mengenai sumber daya manusia. 3. Menggunakan uji yang sama. Perbedaan: 1. Populasi dan sampel berbeda. 2. Rentang waktu penelitian. 3. Tempat	Metode: 1. Pendekatan kuantitatif. 2. Populasi dan sampel seluruh pelanggan yang berjumlah 65 orang. Hasil: 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota

²⁵ Gustina, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah," *Jurnal Simplex*, Volume 2, Nomor 1, (April 2019), 68.

	2022.	<p>Program) atau badan PBB yang menangani masalah pendidikan di dunia mengeluarkan data tentang peringkat negara-negara dunia berdasarkan daya saing kualitas sumber daya manusia bahwa di tahun 2019 dari 189 negara Indonesia berada pada peringkat hampir terakhir yaitu berada pada posisi 111.</p>		<p>Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi sangat berguna untuk membantu peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di kota Makassar.</p> <p>2. Kedisiplinan Kerja dan kinerja karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Balai Rehabilitasi BNN baddoka kota Makassar.</p> <p>3. Pengalaman kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</p>
--	-------	---	--	--

				<p>pegawai Kantor Balai Rehabilitasi BNN baddoka kota Makassar.</p> <p>4. Variabel pengalaman kerja lebih dominan mempengaruhi jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Balai Rehabilitasi BNN baddoka kota Makassar.²⁶</p>
9.	M. Khaddafi Tayeb Maasy, Rina, Yusram Adi, analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi	Pihak UNDIPA menyadari bahwa perkembangan teknologi yang demikian pesat sejak tahun-tahun belakangan, maka jelas menuntut pengembangan sumber daya manusia, hal ini menuntut	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan 2 variabel bebas. 2. Membahasumber daya manusia <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik sampling 2. Variabel motivasi dijadikan variabel 	<p>Metode:</p> <p>Desain riset yang digunakan adalah desain kausal, di mana hubungan antara satu variable dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lainnya dapat dianalisa, adapun waktu penelitian ini</p>

²⁶ Lisnawati Patiung, Yusram Adi, dan Andi Hendra Syam, "Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka Di Kota Makassar," *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 5, Nomor 1, (Januari 2022), 120.

	<p>kerja karyawan undipa, 2022.</p>	<p>kemauan dan kemampuan tenaga kerja/pegawai yang tersedia untuk dilatih, sebab dengan jumlah tenaga kerja yang berlimpah tetapi dengan kualitas dan motivasi kerja yang kurang memadai maka tak akan memberikan banyak sumbangan terhadap organisasi, mengingat UNDIPA mempunyai banyak bagian-bagian terutama pada program studi (prodi) maupun bagian administrasi yang intinya adalah pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa harus maksimal.</p>	<p>terikat.</p>	<p>dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juni tahun 2022.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1,481 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,145 2. Lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,097 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,041. 3. Variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Motivasi
--	-------------------------------------	--	-----------------	--

				kerja) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,674 sebagai acuan dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden dengan nilai konstan sebesar 0,564. ²⁷
10.	Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora, pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 2022.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan karyawan tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. 2. Komunikasi yang ada antara pimpinan ke bawahan maupun sesama rekan kerja memiliki 	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan rumus slovin 2. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan 3 variabel bebas 2. Lokasi penelitian 	<p>Metode:</p> <p>Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan Kuisisioner.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahtera Bahari Shipyard. 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

²⁷ M. Khaddafi Tayeb Maasy, Rina, dan Yusram Adi, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Undipa" *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Volume 5, Nomor 6, (Juni 2022), 1814.

		<p>kecenderungan yang melemah akibat beban kerja yang berat.</p> <p>3. Tidak ada hubungan timbal balik dan dukungan yang membangun bagi karyawan, Motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung.</p> <p>4. Kondisi tempat kerja yang tidak tertata dengan rapi serta sirkulasi udara atau pertukaran udara yang kurang begitu baik serta ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana</p>		<p>karyawan pada PT.Bahtera Bahari <i>Shipyard</i>.</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahtera Bahari <i>Shipyard</i>.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahtera Bahari <i>Shipyard</i>.</p> <p>5. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari</p>
--	--	--	--	---

		yang kurang nyaman.		<i>Shipyards</i> . ²⁸
11.	Ervin Nora Susanti, Imilda Arisa Oktarina, dan Sri Langgeng Ratnasari, pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 2022.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentase ketidakhadiran semakin meningkat. 2. Kinerja karyawan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami fluktuatif. 	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik sampling. 2. Menggunakan rumus slovin. <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Rentang waktu peneltian 3. Variabel penelitian 	<p>Metode:</p> <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memiliki populasi 150 dan sampel 110.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam. 2. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam. 3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.

²⁸ Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Trias Politika*, Volume 6, Nomor 1, (April 2022), 118.

				<p>4. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.</p> <p>5. Gaya Kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam.²⁹</p>
12.	Rahmad Basuki dan Riska Puspita S, pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis usia yk madira	Sering terlambat masuk kerja, tidak mematuhi peraturan dalam bekerja yaitu sering merokok di dalam ruang kerja, kurang terlatih dalam melayani atau menyapa tamu masih kurang memberi senyuman dan kurang tanggap	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan software SPSS. 2. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel disiplin kerja sebagai 	<p>Metode:</p> <p>Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Sampel diambil dengan menggunakan tingkat kesalahan dari 10% dari 110 yaitu 78 orang.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengujian secara simultan

²⁹ Ervin Nora Susanti, Imilda Arisa Oktarina, dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Dimensi*, Volume 11 Nomor , (Maret 2022), 197.

	<p>palembang, 2018.</p>	<p>dalam melayani konsumen sehingga mengakibatkan keterampilan karyawan menurun dan menghasilkan tidak maksimalnya dalam bekerja.</p>	<p>variabel bebas 2. Objek penelitian. 1. Variabe</p>	<p>dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang. 2. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang. 3. Pengujian secara parsial dengan</p>
--	-------------------------	---	---	---

				tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang. ³⁰
13.	Dewi Shinta Wulandari Lubis, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, 2019.	Pelaksanaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, sehingga barang Yang di produksi sering terlambat sampai ke tujuan. Karyawan juga sering tidak memakai alat-alat Keselamatan saat bekerja yang dapat membahayakan dirinya	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Membahas mengenai sumber daya manusia. 2. Hanya menggunakan 1 variabel bebas. <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik sapling. 2. Persamaan regresi 	<p>Metode:</p> <p>Pada penelitian ini mempunyai 60 karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.</p> <p>Hasil:</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian</p>

³⁰ Rahmad Basuki dan Riska Puspita S, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang, " Jurnal Ecoment Global: Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 3, Nomor 1, (Februsri 2018), 19.

				produksi pada PT. X. ³¹
14.	Muh. Reizal Faruq Sya' Bani, Pengaruh kualitas produk dan pelayanan terhadap keputusan pembelian konsumen pada ESGE sablon Ponorogo, 2021.	Pada ESGE terkait kuliatas produk dan pelayanan sudah baik tetapi terkait keputusan pembelian tidak melakukan pembelian.	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode kuantitatif. 2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rumus sampel berbeda. 2. Teknik sampling berbeda. 3. Objek penelitian berbeda. 	<p>Metode:</p> <p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus chocran sehingga diperoleh sampel berjumlah 96 responden. sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling insidental.</p> <p>Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji R2 (koefisien determinasi).</p> <p>Hasil:</p>

³¹ Dewi Shinta Wulandari Lubis, "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Iman: Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7, Nomor 2, (September 2019), 9.

				<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas produk (X1) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada ESGE Sablon. 2. Pelayanan (X2) berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada ESGE Sablon Ponorogo. 3. Kualitas produk dan pelayanan secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen pada ESGE Sablon Ponorogo.³²
15.	Mohammad Rizal Firmansyah, Hadi Sunaryo, dan	Pada Kantor Pos Jombang juga mengalami naik turunnya produktifitas kinerja pegawai	Persamaan: 1. Membahas tentang sumber daya manusia. 2. Menggunakan	Metode: Penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Peneliti.n

³² Muh. Reizal Faruq Sya'Bani, "Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada ESGE Sablon Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021) 73.

	<p>Mohammad Rizal, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dampak Terhadap kinerja pegawai kantor pos jombang, 2022.</p>	<p>yang membuat pegawai tidak melakukan kerja dengan maksimal yang bisa jadi akan berdampak pada perusahaannya.</p>	<p>pendekatan kuantitatif.</p> <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja pada penelitian ini sebagai variabel bebas 2. Rentang waktu yang berbeda. 3. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas. 	<p>ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket.</p> <p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pengujian antara variabel bebas satu persatu terhadap variabel terikat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. 2. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan
--	--	---	--	--

				disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor pos Jombang. ³³
--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dan beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan dan di teliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagian alur pemikiran.³⁴ Kerangka berpikir merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kepuasan kerja karyawan teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan.

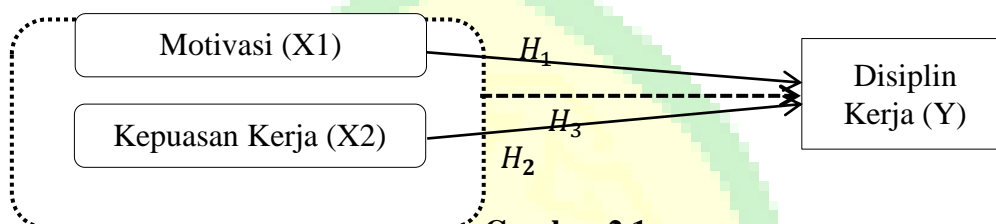
Kerangka berpikir adalah model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.³⁵ Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang. Pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dan beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan dan

³³ Mohammad Rizal Firmansyah dan Hadi Sunaryo, , "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang," *Elektronik Jurnal Riset Manajemen (EJRM)*, Volume 11 Nomor 11, (Februari 2022), 57.

³⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 66.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)* (Jakarta: CV Alfabeta, 2013), 93.

diteliti, sehingga, memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagian alur pemikira. Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Keterangan:

_____ : Hubungan secara parsial

----- : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Dugaan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (fakta lapangan).³⁶ Dengan mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teoritis dan beberapa penelitian terdahulu yang diuraikan di sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis rumusan masalah 1

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi (X1) terhadap disiplin kerja (Y).

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara motivasi (X1) terhadap disiplin kerja (Y).

³⁶Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis* (Yogyakarta: UII Press, 2005), 69.

Penelitian yang dilakukan oleh Renaldi Denanda Alif pada tahun 2019 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.³⁷

2. Hipotesis rumusan masalah 2

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Lamin pada tahun 2018 menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap disiplin kerja.³⁸

3. Hipotesis rumusan masalah 3

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

H_{a3} : Terdapat pengaruh antara motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif Saragih pada tahun 2018 menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap disiplin kerja.³⁹

³⁷ Renaldi Denandra Alif, "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur," *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial: Administrasi Public*, Volume 1, Nomor 3, (2019), 829.

³⁸ Lamin, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Kampar Motor Kabupaten Kampar," *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, Volume 9, Nomor 2, (Juni 2018), 97.

³⁹ Muhammad Arif Saragih, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun," *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Volume 6, Nomor 2, (Desember 2018), 68.

BAB II

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu bentuk rancangan guna memberikan faktor melalui hipotesis, jika dalam menentukan strategi tidak sesuai dengan hipotesis maka hipotesis yang akan diteliti tidak terbukti kebenarannya, namun jika dalam menentukan strategi rancangannya sesuai dengan yang seharusnya maka akan berkemungkinan besar akan terbukti kebenarannya.¹

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian dalam proses pengolahan data menggunakan angka untuk mengidentifikasi hasil penelitian, dan dalam penelitian kuantitatif menggunakan variabel yang akan di uji menggunakan teori yang objektif karena memfokuskan variabel tersebut mempunyai karakter tertentu dalam kehidupan.²

Penelitian asosiatif bertujuan untuk menghubungkan variabel satu dengan lainnya baik antara dua variabel maupun lebih, pada penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif.³ Pada penelitian ini yang akan di teliti subyek penelitiannya yaitu beberapa karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang penulis yakni ada 2 variabel. Objek penelitian yang akan diteliti meliputi motivasi dan kepuasan kerja, apakah

¹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003), 43.

² V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015) 39.

³ Muslich Anshori Dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 13.

berpengaruh terhadap disiplin kerja.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian merupakan bentuk yang akan dipelajari oleh peneliti dimulai mendapatkan informasi sampai mengumumkan hasil penelitian.⁴ maka terdapat hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, maka pada penelitian ini menggunakan variabel independent dan dependen, sebagai berikut:

a. Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel bebas yaitu variabel yang akan mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat).⁵ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).

b. Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel terikat yaitu variabel yang akan dipengaruhi variabel independen (variabel bebas).⁶ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y).

2. Definisi operasional

Definisi oprasional merupakan mengidentifikasi setiap variabel dengan indikator guna melakukan metode pengumpulan data sebelum

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 38.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 38

⁶ Ibid, 40.

menyebarkan kuesioner, definisi operasional berupa variabel, indikator, butir soal dan sumber.⁷

Tabel 3.1
Definisi operasional

No	Variabel	Indikator	Butir Soal	Sumber
1.	Motivasi	1. Perilaku Karyawan 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawa	1,2 3,4 5,6	Goerge & Jones. ⁸
2.	Kepuasan kerja	1. Turnover 2. Tingkat ketidakhadiran kerja 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan 5. Ukuran organisasi perusahaan	7,8 9,10 11,12 13,14 15,16	Mangku negara. ⁹
3.	Disiplin Kerja	1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab	17,18 19,20 21,22	Hasibuan. ¹⁰

Sumber: data diolah oleh peneliti

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini yang bertempat pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang yang berlokasi di Jl Komp Pu Prosida Bendungan Ps Baru, Kel.Mekarsari, Kec. Neglasari, Rt.001/Rw.002, Mekarsari, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten. Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang belum mencapai target karena

⁷ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 77.

⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi*, 115

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke Sebelas*, 117.

¹⁰ Jeniffer M Goerge And Gareth R. Jones, *Understanding And Managing Organizational Behavior. 4th Edition*, 175.

terkait sambungan langganan belum mencapai 1000 sambungan langganan, pada tahun 2019 hingga 2022 semakin berkurang terkait jumlah karyawan, belum ada pengukuran otomatis manual aplikasi secara rill untuk menggambarkan karyawan tersebut meningkatkan disiplin kerja, masih ada beberapa karyawan tidak berada di ruang kerja. Sikap dalam pendapat dan komunikasi yang belum maksimal, masih ada beberapa yang terlambat masuk kerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wadah objek atau subjek yang mempunyai karakteristik untuk diteliti oleh peneliti dan menarik kesimpulan, pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang memiliki 214 karyawan maka 214 karyawan tersebut dijadikan sebagai populasi.¹¹

2. Sampel

Sampel adalah segmen dari populasi, maka dari itu jumlah sampel di ambil dari populasi yang mempunyai persyaratan tertentu.¹² Pada penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane dalam menentukan sampel, yaitu:

Rumus:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

¹¹Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN Maliki Press, 2013), 35.

¹²Ibid.

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi

d = presesi yang ditetapkan (5%).¹³

Berikut perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{214}{(214)(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{214}{(214)(0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{214}{0,535 + 1}$$

$$n = \frac{214}{1,535}$$

$$n = 139,41$$

$$n = 140 \text{ (di bulatkan)}$$

Dalam menentukan ukuran sampel peneliti mengklasifikasikan bagian dari populasi dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu untuk dijadikan sumber data dan pemilihan sampel yang sesuai yaitu teknik sampling.¹⁴ Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel di acak dan dengan melakukan penentuan jumlah sampel menggunakan ketetapan sesuai kebutuhan.¹⁵

¹³ Marsono, *Metode Penelitian Kuantitatif Langkah-Langkah Menyusun Skripsi, Tesis Desertasi Menggunakan Teknik Analisis Jalur (Path Analysis) Di Lengkapi Contoh Aplikainya* (Bogor: IN MEDIA, 2016), 68.

¹⁴ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipte, 2004), 125.

¹⁵ Uma Sekaran, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 87

Dari jumlah 140 responden tersebut akan ditentukan proporsi penyebaran kuesioner, maka berdasarkan tingkatan yang telah di tetukan diatas secara proposional dengan rumus berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

n_i = jumlah sampel stratum

N_i = jumlah populasi stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

n = jumlah sampel seluruhnya.¹⁶

Tabel 3.2
Perhitungan *proportional stratified random sampling*

Bagian	Populasi karyawan	Sampel
Satuan Pengawas Internal	5	3
Keuangan dan Aset	19	13
Hubungan dan Langganan	71	46
UHP SDM	28	18
Sistem Teknologi Informasi	11	7
Distribusi Pengendalian	61	40
Litbang, Perencanaan dan Pengawasan	19	13
Jumlah	214	140

Sumber: data diolah oleh peneliti

Dengan rumus di atas maka akan diperoleh sampel yaitu satuan pengawas internal 3 orang, bagian keuangan dan Asset 13 orang, bagian Hubungan Langganan 46 orang, bagian UHP SDM 18 orang, bagian

¹⁶ Riduwan dan Akdon, *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen* (Bandung: Dewa Ruci, 2009) 254

Sistem Teknologi Informasi 7 orang, bagian DISDAHIL 40 orang, dan bagian Litbang, Perencanaan dan pengawasan 13 orang. Perhitungan jumlah sampel dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*.

E. Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data dan sumber data, yakni:

1. Jenis data

Jenis data dapat diukur secara langsung berupa informasi dalam bentuk angka maupun bilangan disebut data kuantitatif.¹⁷ dalam penelitian ini data berupa angka-angka yang diperoleh dari Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang yang dapat dianalisa, jumlah karyawan dan data-data yang mendukung melakukan penelitian.

2. Sumber data

Data sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari data perusahaan, sedangkan data primer adalah data asli yang dikumpulkan dari peneliti langsung.¹⁸ Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder jumlah karyawan dan menggunakan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan teknik pengumpulan data yaitu strategi dalam memperoleh sebuah data untuk diolah. Dalam penelitian menggunakan penyebaran angket guna mendapatkan jawaban responden dan data

¹⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015), 12.

¹⁸Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta : Kencana, 2010), 122.

tersebut akan diolah.¹⁹

G. Instrument Penelitian

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian menggunakan angket/kuesioner, Menurut Uma Sekaran Kuesioner merupakan bentuk respon dari responden secara lisan dari pernyataan-pernyataan yang jelas agar dapat dipahami oleh responden.²⁰ Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert, menurut Sugiyono yaitu pengukuran melalui karakter argumen dan pemikiran responden.²¹

Tabel 3.3
Jawaban dan skor

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: data diolah oleh peneliti

H. Validitas dan Reabilitas

1. Uji validitas

Menurut Sutrisno Hadi validitas merupakan pengukuran instrumen berdasarkan kemampuan suatu instrumen.²² Dalam uji validitas ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25*.

Tabel 3.4
Uji validitas

Nilai signifikansi	Taraf
--------------------	-------

¹⁹ Riduwan dan Akdon, *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen* (Bandung: Dewa Ruci, 2009) 254

²⁰ Uma Sekaran, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 87

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 93.

²² Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*, 47.

	signifikasi
R hitung > R tabel	Valid.
Nilai sig. < Nilai sig.	
R hitung < R tabel	Tidak valid. ²³
Nilai sig. > Nilai sig.	

Sumber: data diolah oleh peneliti

2. Reliabilitas

Menurut Suharmi Arikunto reliabilitas merupakan dapat di yakini dan dapat berguna, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika hasil tersebut tetap maka dapat digunakan siapa saja dan kapan saja, data yang reliabel dilihat dari alpha cronbach $\geq 0,6$.²⁴

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

Menurut Ghozali dalam menganalisis melakukan uji asumsi klasik, yakni: uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan heterokedastisitas.²⁵ Sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal, data yang benar yaitu data yang berdistribusi normalartinya bahwa data tersebut tidak melenceng..²⁶

Uji kolmogorov-smirnov dilakukan penelitian ini guna pengambilan keputusan pada uji normalitas, dengan jika sig > 0,05 maka data tersebut bisa dikatakan berdistribusi normal

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 125.

²⁴ Ibid, 48.

²⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 158.

²⁶ Singgih Santoso, *Statistik Multivariat* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), 43.

sedangkan jika $\text{sig } 0,05 <$ maka data tersebut bisa di katakan tidak berdistribusi normal

Hipotesis:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

b. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara anggota dalam serangkaian data yang akan di teliti dan dianalisis menurut tempat dan waktu.²⁷ Menurut Danang Sunyoto dasar pengambilan keputusan dalam autokorelasi adalah dengan menguji durbin watson yaitu:

Tabel 3.5
Uji autokorelasi

Jika	Hipotesis
Nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$)	Terjadi autokorelasi positif.
Nilai DW di antara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$	Tidak terjadi autokorelasi.
Nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$	Terjadi autokorelasi negatif. ²⁸

Sumber: data diolah oleh peneliti

c. Uji mutikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui kebiasaan terhadap keputusan mengenai pengaruh secara parsial dalam setiap variabel independen terhadap variabel dependen, jika $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas sedangkan jika $VIF > 10$

²⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2012), 110.

²⁸ Danang Sunyoto, *Praktik Spss* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 134.

terjadi multikolinieritas.²⁹

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu guna mengetahui *variance residual* dalam penelitian lain, cara melihat menggunakan uji glejser jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.³⁰

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui terdapat adanya pengaruh atau tidak maka perlu melakukan uji analisis regresi linier berganda, analisis regresi berganda untuk meneliti 2 variabel atau lebih. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \text{error}$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

X_1 = variabel independen

X_2 = variabel independen

b_1 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 adalah konstan

b_2 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 adalah konstan.³¹

²⁹ Danang Sunyoto, *Praktik Spss*, 122.

³⁰ Nia Sari Dan Ratna Wardani, *Pengolahan Dana Analisis Data Statistika Dengan Spss* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 70.

³¹ Nyoman Dantes, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2012), 84.

1) Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan melakukan perhitungan melalui antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya berpengaruh signifikan secara parsial dengan hipotesis H_0 ditolak H_a diterima. Begitu pun sebaliknya, jikalau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan hipotesis H_0 diterima H_a ditolak.³²

2) Uji f

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan melakukan perhitungan melalui antara f_{hitung} dan f_{tabel} . Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya berpengaruh signifikan secara simultan dengan hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, begitupun sebaliknya, jikalau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hasilnya tidak berpengaruh signifikan secara simultan dengan hipotesis H_0 diterima H_a ditolak.³³

³² E. Caroline, *Metode Kuantitatif* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 43.

³³ Lina Amara Wati dan Mimit Primyastanto, *Ekonomi Produksi Periklanan dan Kelautan Modern Teori Dan Aplikasinya* (Malang: UB Press, 2018), 197.

3) Uji koefisien determinasi

Pada penelitian menggunakan uji koefisien determinasi, uji koefisien determinasi merupakan uji yang dapat memperjelaskan kadar variasi dari variabel terikat terhadap variabel bebas dan guna uji koefisien determinasi seberapa besar presentase kontribusi pengaruh suatu variabel, untuk melihat presentasi kontribusinya terdapat di nilai R square.³⁴



³⁴Ghozali, analisis data penelitian menggunakan spss (Yogyakarta: universitas atmajaya Yogyakarta, 2006), 87.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Benteng Kota Tangerang adalah perusahaan dalam menangani pengolahan sumber daya alam (pengolahan air) perusahaan daerah berdiri pada tahun 1995 sesuai peraturan daerah nomor 33 kotamadya tingkat II Tangerang organisasi dan tata kerja, dan pada bulan juni 2021 Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Benteng Kota Tangerang merubah namanya menjadi Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.

Tugas PERUMDA Kota Tangerang adalah sebagai penyelenggara pengelolaan air minum mengenai mesejahterahkan rakyat dalam aspek kesehatan, sosial, pelayanan umum dan melaksanakan kebijakan umum dari walikota tangerang.¹

2. Visi dan Misi Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang

a. Visi

Menjadikan perusahaan yang berkembang, sehat dan melayani.

¹ <https://Www.Perumdatirtabenteng.Co.Id/>, (Diakses Pada Tanggal 8 Februari 2023, Jam 9:58).

b. Misi

- 1) Membina hubungan baik dengan pelanggan dan stakeholder perusahaan.
- 2) Meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu berkreasi dan berinovasi secara profesional serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 4) Menyediakan kebutuhan air minum bagi masyarakat secara berkesinambungan melalui pelayanan prima.
- 5) Percepatan penambahan cakupan layanan.²

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono, data yang dapat dikatakan valid jika derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek yang dikumpulkan oleh peneliti, untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Dalam uji validitas ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25*.

Tabel 4.1
Hasil uji validitas X1

Butir Soal	R Hitung	R Tabel	Sig.2 Tailed	Taraf Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,591	0,1660	0,001	0,05	Valid
X1.2	0,685	0,1660	0,000	0,05	
X1.3	0,556	0,1660	0,001	0,05	
X1.4	0,545	0,1660	0,002	0,05	
X1.5	0,641	0,1660	0,000	0,05	

² <https://Www.Perumdatirtabenteng.Co.Id/>, (Diakses Pada Tanggal 8 Februari 2023, Jam 9:58).

X1.6	0,550	0,1660	0,002	0,05	
------	-------	--------	-------	------	--

Sumber: data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig < taraf\ signifikansi$ maka dapat disimpulkan semua butir soal pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil uji validitas X2

Butir Soal	R Hitung	R Tabel	Sig.2 Tailed	Taraf signifikansi	Keterangan
X2.1	0,664	0,1660	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,502	0,1660	0,005	0,05	
X2.3	0,531	0,1660	0,003	0,05	
X2.4	0,405	0,1660	0,026	0,05	
X2.5	0,428	0,1660	0,018	0,05	
X2.6	0,442	0,1660	0,014	0,05	
X2.7	0,467	0,1660	0,009	0,05	
X2.8	0,396	0,1660	0,030	0,05	
X2.9	0,561	0,1660	0,001	0,05	
X2.10	0,518	0,1660	0,003	0,05	

Sumber: data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig < taraf\ signifikansi$ maka dapat disimpulkan semua butir soal pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil uji validitas Y

Butir Soal	R Hitung	R Tabel	Sig.2 Tailed	Standar Validitasi	Keterangan
Y1	0,707	0,1660	0,000	0,05	Valid
Y2	0,475	0,1660	0,008	0,05	
Y3	0,571	0,1660	0,001	0,05	
Y4	0,676	0,1660	0,000	0,05	
Y5	0,554	0,1660	0,001	0,05	
Y6	0,748	0,1660	0,000	0,05	

Sumber: data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig < taraf\ signifikansi$ maka dapat disimpulkan semua butir soal

pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Menurut Suharsini Arikunto mengatakan bahwa reliabilitas itu dapat dipercaya dan dapat dibenarkan data tersebut, berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan variabel akan memberikan hasil yang akurat dan sifatnya tetap dan dapat dilakukan dengan siapa saja dan kapan saja. Dan instrumen yang sesuai dengan persyaratan sifatnya konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil alpha cronbach $\geq 0,6$.³

Tabel 4.4
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cross Of Value	Keterangan
Motivasi (X1)	0,633	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,651	0,60	
Disiplin Kerja (Y)	0,686	0,60	

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil dari tabel di atas nilai cronbach's alpha variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (Y) lebih dari 0,6 dan dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari intrument penelitian dinyatakan reliabel, berarti instrumen yang dimiliki dapat di gunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

Penelitian ini dapat dikatakan bahwa penelitian lapangan karena peneliti untuk mendapatkan data atau informasi melakukan penelitian

³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*, 158.

melalui kuesioner, untuk mendapatkan hasil respon karyawan. Kuesioner yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang berjumlah 140 responden. Kriteria yang digunakan ialah berdasarkan usia dan jenis kelamin.

1. Deskripsi data responden

a. Deskripsi data responden berdasarkan usia

Tabel 4.5
Data responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
25-30	34	24,3%
31-35	36	25,7%
36-40	31	22,1%
41-45	18	12,9%
46-50	12	8,6%
51-55	9	6,4%
Jumlah	140	100%

Sumber: data di olah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang yang menjadi responden berusia 26-30 tahun ada 34 orang, 31-35 ada 36 orang, 36-40 ada 31 orang, 41-45 ada 18 orang, 46-50 ada 12 orang, 51-55 ada 9 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang berkerja di Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang dominan berusia diantara 31-35 tahun sebanyak 36 orang.

b. Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.6
Data responden berdasarkan jenis kelamin

Usia	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	104	74,3%
Perempuan	36	25,7%
Jumlah	140	100%

Sumber: data di olah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang menjadi yang responden berjenis kelamin laki-laki ada 104 orang dan yang perempuan ada 36 orang, dengan demikian karyawan laki-laki menjadi karyawan yang dominan di Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.

2. Hasil pengujian deskripsi

Variabel dalam penelitian ini motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan disiplin kerja (Y) sebagai variabel independent dengan kriteria penilaian 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = rendah, dan 1 = sangat rendah.

a. Hasil skor kuesioner motivasi (X1)

Tabel 4.7
Skor kuesioner motivasi

No. Item	Total (SS)	%	Total (S)	%	Total (TS)	%	Total (STS)	%
X1.1	72	51%	65	46%	3	2%	0	0%
X1.2	60	43%	66	47%	14	10%	0	0%
X1.3	78	56%	54	39%	8	6%	0	0%
X1.4	74	53%	61	44%	5	4%	0	0%
X1.5	68	49%	64	46%	8	6%	0	0%

X1.6	60	43%	73	52%	7	5%	0	0%
------	----	-----	----	-----	---	----	---	----

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas bahwa kriteria motivasi mayoritas memiliki tanggapan responden sangat baik di karenakan karyawan mayoritas memilih sangat setuju pada pengisian angket.

b. Hasil skor kuesioner kepuasan kerja (X2)

Tabel 4.8
Skor kuesioner kepuasan kerja

No. Item	Total (SS)	%	Total (S)	%	Total (TS)	%	Total (STS)	%
X2.1	65	46%	68	49%	7	5%	0	0%
X2.2	71	51%	65	46%	4	3%	0	0%
X2.3	80	57%	54	39%	6	4%	0	0%
X2.4	74	53%	61	44%	5	4%	0	0%
X2.5	70	50%	64	46%	6	4%	0	0%
X2.6	89	64%	47	34%	4	3%	0	0%
X2.7	79	56%	58	41%	3	2%	0	0%
X2.8	76	54%	57	41%	7	5%	0	0%
X2.9	81	58%	52	37%	7	5%	0	0%
X2.10	78	56%	57	41%	5	4%	0	0%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas bahwa kriteria kepuasan kerja mayoritas memiliki tanggapan responden sangat baik di karenakan karyawan mayoritas memilih sangat setuju pada pengisian angket.

c. Hasil skor kuesioner disiplin kerja (Y)

Tabel 4.9
Skor kuesioner disiplin kerja

No. Item	Total (SS)	%	Total (S)	%	Total (TS)	%	Total (STS)	%
Y1	67	48%	68	49%	5	4%	0	0%
Y2	67	48%	68	49%	5	4%	0	0%
Y3	65	46%	66	47%	9	6%	0	0%
Y4	68	49%	59	42%	13	9%	0	0%
Y5	63	45%	70	50%	7	5%	0	0%
Y6	79	56%	54	39%	7	5%	0	0%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas bahwa kriteria disiplin kerja mayoritas

memiliki tanggapan responden sangat baik di karenakan karyawan mayoritas memilih sangat setuju pada pengisian angket.

D. Hasil pengujian hipotesis

1. Hasil uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas. Apabila uji asumsi klasik terpenuhi, maka analisis regresi bisa dilakukan.

a. Uji normalitas

Uji kolmogorov-smirnov dilakukan pada penelitian ini dengan pengambil keputusan dalam uji normalitas dengan nilai taraf sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika taraf sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil uji normalitas

Sig. 2 (Tailed)	Standar Normalitas	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai sig $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi guna melihat ada tidaknya korelasi yang menghubungkan responden, data, tempat dan waktu. Pada penelitian ini menggunakan uji durbin watson,

Tabel 4.11
Hasil uji autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Keterangan
---------------------	------------

1.856	Tidak terjadi autokorelasi
-------	----------------------------

Sumber: data diolah oleh peneliti

Hasil uji durbin watson adalah 1.856, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi yang positif ataupun negatif.

c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (multikolinieritas) yang signifikan antara variabel bebas.

Tabel 4.12
Hasil uji multikolinieritas

Variabel	VIF	Standar VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	1,126	10	tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	1,126	10	

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF variabel motivasi dan kepuasan kerja < 10.

d. Uji heterokedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya terjadi heterokedastisitas maka dilakukan Uji heterokedastisitas dan berguna juga apakah dan penelitian ini terjadi ketidak samaan varian dan residual satu peneliti ke penelitian lainnya. Berikut merupakan hasil dari tabel *coefficient*.

Tabel 4.13
Hasil uji heterokedastisitas

Variabel	Sig. 2 (tailed)	standar heterokedastisitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,064	0,05	tidak terjadi heterokedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,292	0,05	

Sumber: data di olah oleh peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi melebihi 0,05

maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda berguna dalam melihat ada tidaknya pengaruh suatu variabel. Berikut persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + error$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu disiplin kerja

a = konstanta

X_1 = variabel independen yaitu motivasi

X_2 = variabel independen yaitu kepuasan kerja

b_1 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 adalah konstan

b_2 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 adalah konstan.

Berikut hasil dari analisis regresi berganda pada penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil uji analisis regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	2.247		3.473	.001
	Motivasi	.402	.077	.412	5.212	.000
	Kepuasan Kerja	.127	.063	.160	2.020	.045

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: data di olah oleh peneliti

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai

berikut:

$$Y = 7,803 + 0,408X_1 + 0,127X_2 + e$$

Berdasarkan hasil model regresi berganda diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,803 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah 0, maka disiplin kerja Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang sebesar 7,803.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) adalah 0,402 yang artinya jika variabel motivasi meningkat 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dan konstanta adalah 0, maka variabel disiplin kerja meningkat sebesar 40%. Hal tersebut bahwa variabel motivasi berkontribusi positif bagi disiplin kerja, semakin baik motivasi yang dilaksanakan maka semakin tinggi disiplin kerja Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 0,127 yang artinya jika variabel motivasi kepuasan kerja 1% dengan asumsi variabel motivasi (X_1) dan konstanta adalah 0, maka variabel disiplin kerja meningkat sebesar 12%. Hal tersebut bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi positif bagi disiplin kerja, semakin baik kepuasan kerja yang dilaksanakan maka semakin tinggi disiplin kerja Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.

3. Uji t

Tabel 4.15
Hasil uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	2.247		3.473	.001
	Motivasi	.402	.077	.412	5.212	.000
	Kepuasan Kerja	.127	.063	.160	2.020	.045

a. Dependent Variable: Displin Kerja

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 5,212 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} . t_{hitung} 5,212 > t_{tabel} 1,97743 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai sig variabel motivasi sebesar 0,00. Karena nilai sig 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima sehingga hasil hipotesisnya adalah terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 2,020 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} . t_{hitung} 2,020 > t_{tabel} 1,97743. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai sig variabel kepuasan kerja sebesar 0,045. Karena nilai sig 0,045 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima sehingga hasil hipotesisnya adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap disiplin kerja.

4. Uji f

Tabel 4.16
Hasil uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.983	2	53.992	21.565	.000 ^b
	Residual	343.009	137	2.504		

Total	450.993	139			
a. Dependent Variable: Displin Kerja					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi					

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa nilai f_{hitung} sebesar 21,565, nilai sig. 0,00 dan nilai f_{tabel} sebesar 2,67. Maka dapat disimpulkan $f_{hitung} 21,565 > f_{tabel} 2,67$ maka hipotesisnya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima sehingga hasil hipotesisnya adalah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap disiplin kerja.

5. Uji koefisien determinasi

Tabel 4.17
Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.228	1.582
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi				

Sumber: data diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,239 atau 23,9%. Sehingga presentase kontribusi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 23,9% dan sisahnya sebesar 76,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

Penelitian ini memiliki hasil melalui analisis data dapat dilihat bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karena dapat

dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 5,212 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} . $t_{hitung} 5,212 > t_{tabel} 1,97743$ dan selanjutnya karena nilai sig $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima sehingga hasil hipotesisnya adalah terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap disiplin kerja

Hal ini sejalan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Renaldi Denanda Alif pada tahun 2019 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dijelaskan motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja dengan adanya faktor-faktor seperti perilaku karyawan, usaha karyawan dan kegigihan karyawan yang harus ditingkatkan agar mencapai tujuan perusahaan.⁴

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Penelitian ini memiliki hasil melalui analisis data dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karena dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,020 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} . $t_{hitung} 2,020 > t_{tabel} 1,97743$ dan selanjutnya karena nilai sig $0,045 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima sehingga hasil hipotesisnya adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap disiplin kerja

Hal ini sejalan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

⁴Muhammad Arif Saragih, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun," 68.

Lamin pada tahun 2018 menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan adanya tingkat pekerjaan yang sesuai, faktor umur yang mendukung, dan ukuran organisasi yang efektif dan efisien.⁵

3. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Penelitian ini memiliki hasil melalui analisis data bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja dapat dilihat nilai f_{hitung} sebesar 21,565 dan nilai f_{tabel} sebesar 2,67. Maka dapat disimpulkan $f_{hitung} 21,565 > f_{tabel} 2,67$ maka hipotesisnya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Selanjutnya diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima sehingga hasil hipotesisnya adalah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Hal ini sejalan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif Saragih pada tahun 2018 menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya sikap, norma dan mempunyai rasa tanggung jawab yang baik akan tercipta kedisiplinan kerja yang baik.⁶

⁵ Renaldi Denandra Alif, "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur," 829.

⁶ Lamin, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Kampar Motor Kabupaten Kampar," 97.

BAB V

PENUTUP

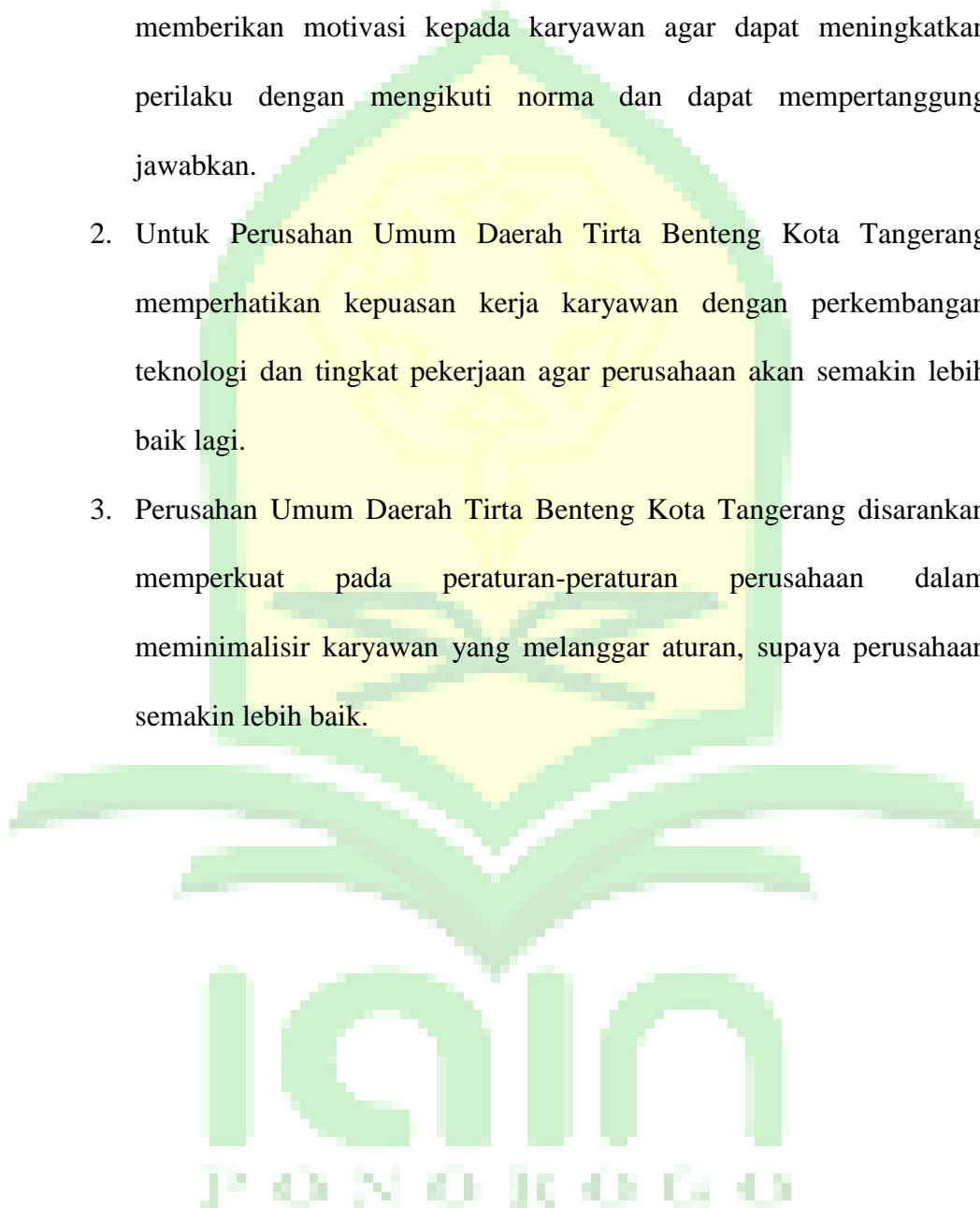
A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang hal itu dibuktikan dengan $t_{hitung} 5,212 > t_{tabel} 1,97743$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$. Sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang hal itu dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,97743$ dan nilai sig $0,45 < 0,05$. Sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap disiplin kerja Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang hal itu dibuktikan dengan $f_{hitung} 21,565 > f_{tabel} 2,67$ dan nilai sig $0,00 < 0,05$. Sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin

kerja pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang.

B. Saran

1. Untuk Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku dengan mengikuti norma dan dapat mempertanggung jawabkan.
2. Untuk Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan perkembangan teknologi dan tingkat pekerjaan agar perusahaan akan semakin lebih baik lagi.
3. Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang disarankan memperkuat pada peraturan-peraturan perusahaan dalam meminimalisir karyawan yang melanggar aturan, supaya perusahaan semakin lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Akdon, dan Riduwan. *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Administrasi Dan Manajmen*. Bandung: Dewa Ruci, 2009.
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017
- Basrowi, *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* . Jakarta : Kencana, 2010.
- Caroline, E. *Metode Kuantitatif*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Dantes, Nyoman. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2012.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- . *Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2006.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Goerge, Jeniffer M .and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior. 4th Edition*. New Jersey: Upper Saddle River, 2005.
- Hani handoko, Tarsisius. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Yogyakarta: BPF, 2000.

- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara, 2017.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Cetak Kesebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Margono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipte, 2004.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 1*. Yogyakarta : BPF, 2007.
- Marsono. *Metode Penelitian Kuantitatif Langkah-Langkah Menyusun Skripsi, Tesis Desertasi Menggunakan Teknik Analisis Jalur (Path Analysis) Di Lengkapi Contoh Aplikainya*. Bogor: IN MEDIA. 2016.
- Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004.
- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- Sari dan Ratna Wardani, Nia. *Pengolahan Dana Analisis Data Statistika Dengan Spss*. Yogyakarta:Deepublish, 2015.
- Sekaran. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method)*. Jakarta: CV Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

———. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sujarweni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.

Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: UII Press, 2005.

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press, 2013.

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.

Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.

Wati, Lina Amara dan Mimit Primyastanto. *Ekonomi Produksi Periklanan dan Kelautan Modern Teori dan Aplikasinya*. Malang: UB Press, 2018.

Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo, 2016.

Jurnal:

Adi, M. Khaddafi Tayeb Maasy, Rina, Dan Yusram. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Undipa.” *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Volume 5, Nomor 6, (Juni 2022), 1814.

Alif, Renaldi Denandra “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur,” *Jurnal Ilmu Hukum Dan Social: Administrasi Public*, Volume 1, Nomor 3, (2019), 829.

Aprianto, Cendy. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. X.” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, (November 2016), 11-20.

Enriko, Febrian dan Tezar Arianto. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, Volume 3, Nomor 1, (Januari 2022), 107-115.

Eristaria, Joko Irawan, Nur Wening dan Natalia Ika. “Analisis Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Riset Manajemen*, Volume 9, Nomor 1, (Januari 2022), 26.

- Firmansyah, Mohammad Rizal dan Hadi Sunaryo. "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dampak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang." *Elektronik Jurnal Riset Manajemen (Ejrm)*, Volume 11 Nomor 11, (Februari 2022), 57.
- Gustina. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lampung Tengah." *Jurnal Simplex*, Volume 2, Nomor 1, (April 2019), 68.
- Iskandar, Yohana Caroline dan Dedi Rianto Rahadi. "Strategi Organisasi Penanganan Turn Over Melalui Pemberdayaan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Volume 19, Nomor 1, (Januari 2021), 104.
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 12, Nomor 1, (Maret 2010), 100-112.
- Lamin. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Kampar Motor Kabupaten Kampar." *Eko Dan Bisnis: (Riau Economic And Business Reviewe)*, Volume 9, Nomor 2, (Juni 2018), 97.
- Lasnoto. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawanperusahaan PT Luah Uwang Indonesia Di Samarinda." *Jurnal Ekeonomi Dan Manajemen*, Volume 11, Nomor 2, (Juni 2017), 268.
- Lubis, Dewi Shinta Wulandari Lubis. "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7, Nomor 2, (September 2019), 9.
- Puspita S, Rahmad Basuki Dan Riska. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang.," *Jurnal Ecoment Global: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Volume 3, Nomor 1, (Februsri 2018), 19.
- Putri, Fanny Iswara dan Kustini Kustini. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya." *Jurnal Riset Dan Konseptual*, Volume 6, Nomor 3, (Agustus 2021), 629-636.

- Ratnasari, Ervin Nora Susanti, Imilda Arisa Oktarina, Dan Sri Langgeng. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Dimensi*, Volume 11 Nomor , (MARET 2022), 197.
- Rivai, Aziz dan Dwi Setya Nugrahini. "Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten." *Niqosiya: Journal Of Economics and Business Research*, Volume 2, Nomor 1, (Januari-Juni 2022), 1-22.
- Saragih, Muhammad Arif. " Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun." *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Volume 6, Nomor 2, (Desember 2018), 68.
- Sumartun dan Dwi Setya Nugrahini. "Pengaruh Pengetahuan Tentang Ekonomi Syariah dan Pengalaman Keuangan Terhadap Perilaku Konsumsi (Studi Pada Mahasiswa Febi IAIN Ponorogo Angkatan Tahun 2018-2021)." *Falahiya : Research Journal Of Islamic Banking And Finance*, Volume , Nomor 1, (Januari- Juni 2022), 62-67.
- Syam, Lisnawati Patiung, Yusram Adi, Dan Andi Hendra. "Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka Di Kota Makassar," *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 5, Nomor 1, (Januari 2022), 120.
- Trianto, Eko. " Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpptsp)." *Jurnal Riset Manajemen*, Volume 9, Nomor 1, (Januari 2022), 54.
- Wardani, Rosyia . "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat." *Jurnal Valid*, Volume 14, Nomor 2, (Juli 2017), 102-107.
- Yohana Caroline Iskandar dan Dedi Rianto Rahadi. "Strategi Organisasi Penanganan Turn Over Melalui Pemberdayaan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Volume 19, Nomor 1, (Januari 2021), 104.

Zamora, Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon. “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Trias Politika*, Volume 6, Nomor 1, (April 2022), 118.

Skripsi:

Fangidae, Edyson Laazar. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.” *Skripsi*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2016.

Maesaroh. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Pdam Kabupaten Pandeglang” (Dalam Perspektif Ekonomi Syariah).” *Skripsi*. Serang: UIN Sultan Maulana Hasanuddin, 2021.

Masyjuy, Isnan. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.” *Skripsi*. Semarang: Universitas, 2005.

Muh. Reizal Faruq Sya’ Bani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Esge Sablon Ponorogo,” *Skripsi*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. 2021.

Purnomo, Aan. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga.” *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.

Ramadhani, Wahyu. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang.” *Skripsi*. Palembang: Universitas Sriwijaya, 2016.

Riyanto, Btara Putra. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta.” *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

Silvy, Beby. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.” *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019.

Website dan wawancara:

<https://Www.Perumdatirtabenteng.Co.Id/>. Diakses Pada Tanggal 8 Februari 2023.

Wawancara dengan karyawan Perusahaan Umum Daerah Tirta Benteng Kota Tangerang pada 25 September 2021.

