

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM KOTA BONDOWOSO

Roni Adi Pranata, Anwar, Budi Santosa

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

roniadi400@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan nonmanajerial PDAM Kota Bondowoso. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kota Bondowoso. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden dengan menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan meliputi uji instrument data, uji validitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heterokedastisitas), dan uji hipotesis (uji t). dari hasil analisis disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM kota Bondowoso.

Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

This research is about motivation and work discipline to job satisfaction of non-managerial employee of PDAM Bondowoso city. The purpose of this research is to know the influence of motivation and work discipline partially on employee job satisfaction at PDAM Bondowoso city. The number of samples used in this study was 75 respondents using census techniques. Data collection methods used in this study using questionnaires. The analysis used was instrument test data, validity test, multiple linear regression analysis, classical assumption test (multicollinearity test, normality test, heterokedasticity test), and hypothesis test (t test). from result of analysis concluded that motivation and work discipline partially have positive and significant effect to job satisfaction of employee of PDAM Bondowoso city.

Keywords : motivation, work discipline and employee job satisfaction

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak selalu membangun secara fisik semata, secara juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang

mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah

sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya menurut Moh. As'ad, (1995 : 104). Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai/karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan /pegawai di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/ karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam

hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. Menurut Moh.As'ad (1995 : 45).

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001:193). berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan /norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 1997 : 60). Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi,diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri supaya demonstrasi yang pernah terjadi tidak terulang lagi. Disamping motivasi, disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa simoes dkk (2017) meneunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini membuktikan untuk variabel Motivasi dengan koefisien standarize beta sebesar 0,374 dengan signifikan uji t sebesar 0,009. Dan disiplin kerja terhitung dengan koefisien standarize beta sebesar 0,471 dengan signifikansi uji t sebesar 0,001. Penelitian Brahmasari dan Prayetno (2008) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan (Y). Penelitian Bahtiar (2014) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), yang memiliki nilai taraf sinigfikan sebesar 0,020 dengan signifikan uji t sebesar 0,05. Jadi penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya yang memberikan hasil penelitian sebelumnya yang memberikan hasil penelitian positif dan signifikan pada variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y).

Dengan menggunakan Objek yang berbeda dalam rangka memperkaya studi empiris hubungan teori antara motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berpengaruh dalam ilmu Sumber Daya Manusia.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bondowoso merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang diharapkan setiap tahunnya memberikan peningkatan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Bondowoso. PDAM Kabupaten Bondowoso penyedia jasa intermediasi, berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan (*agent of development*) untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan perekonomian daerah. Dalam mengembangkan usaha serta meningkatkan fungsi PDAM Kabupaten Bondowoso berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang air minum.

Ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air minum atau setidaknya air bersih untuk masyarakat. Namun penyediaan air untuk masyarakat Indonesia masih dihadapkan pada masalah yang sampai saat ini belum dapat diatasi sepenuhnya. Permasalahan tersebut adalah masih rendahnya tingkat kualitas dan kuantitas pelayanan air bersih untuk masyarakat Indonesia. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi faktor internal, Kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso ?

2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

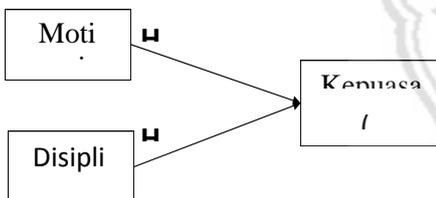
1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

1. Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan Hasibuan,(2007). Setiap



kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi Fuad Masud,(2007). Menurut Robbins,(2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. M.Sinungan (1997:135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam

perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Siagian (1996 : 145).

3. Kepuasan Kerja.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Bondowoso

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM Kabupaten Bondowoso.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal.

Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti (Arikunto, 2010:173). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono, (1997:51).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Bondowoso yang berjumlah sebanyak 75 orang karyawan. Penelitian ini juga disebut penelitian populasi atau Sensus, karena jumlah responden 75 dan kurang dari 100, sehingga dengan jumlah tersebut diambil semua sebagai responden.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dokumentasi dan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.4. Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heterokedastisitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung (correlation item total correlation) dengan nilai r tabel (n-2). Jadi df yang digunakan adalah 75-2=73 dengan alpha sebesar 5%. Maka menghasilkan nilai r tabel, 0,2272. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Validitas

N	Motivasi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,561	0,227 2	Valid
2	X1.2	0,680	0,227 2	Valid
3	X1.3	0,472	0,227 2	Valid
4	X1.4	0,684	0,227 2	Valid
5	X1.5	0,402	0,227 2	Valid
Disiplin Kerja				
1	X2.1	0,634	0,227 2	Valid
2	X2.2	0,695	0,227 2	Valid
3	X2.3	0,692	0,227 2	Valid
4	X2.4	0,384	0,227 2	Valid

5	X2.5	0,340	0,227 2	Valid
Kepuasan Kerja				
1	Y1	0,311	0,227 2	Valid
2	Y2	0,483	0,227 2	Valid
3	Y3	0,344	0,227 2	Valid
4	Y4	0,342	0,227 2	Valid
5	Y5	0,316	0,227 2	Valid

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2009). Pengukuran reliabilitas digunakan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alfa Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,647	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,623	0,60	Reliabel

(X2)

3	Kepuasan Kerja (X3)	0,670	0,60	Reliabel
---	---------------------	-------	------	----------

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Sesuai yang disyaratkan oleh Ghazali (2009) bahwa suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program IBM SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig
1	Konstanta	3,927	0,095
2	Motivasi (X1)	0,505	0,000
3	Disiplin Kerja (X2)	0,331	0,007

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,927 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,095.

- Koefisien motivasi sebesar 0,505 menunjukkan bahwa pernyataan dari responden tentang motivasi dalam PDAM Kota Bondowoso meningkat dengan adanya Motivasi yang diterapkan oleh pimpinan.

Koefisien disiplin kerja sebesar 0,331 menunjukkan bahwa pernyataan dari responden tentang disiplin kerja dalam PDAM Kota Bondowoso meningkat dengan adanya disiplin kerja yang dibangun oleh pimpinan maupun karyawan.

4.3. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p-value*), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Sedangkan untuk menentukan tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $75-2-1=72$

Tabel 4.12 : Hasil Uji t

No	Variabel	Sig Hitung	Item Uji	
			Taraf Sig	Keterangan
1	Motivasi	0,000	0,05	Signifikan
2	Disiplin Kerja	0,007	0,05	Signifikan

Dari tabel 4.12 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

- Variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Kota Bondowoso.

- Variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PDAM Kota Bondowoso.

4.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variable-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variabel bebas dalam menerangkan variable terikatnya

Tabel 4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,743
2	R Square	0,551
3	Adjusted R Square	0,539

Hasil perhitungan regresi pada table 4.13. hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan analisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kota Bondowoso dapat dilihat dari R Square (R^2) menunjukkan sebesar 0,551 atau 55,1% dan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasuki dalam model penelitian ini, budaya, organisasi, gaji, kompensasi, reward, lingkungan kerja, dll.

4.5. Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kota Bondowoso secara parsial.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi

dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kota Bondowoso dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh motivasi, motivasi dan disiplin kerja pada PDAM Kota Bondowoso” diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karyawan pada PDAM Kota Bondowoso.

Pengaruh secara parsial pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kota Bondowoso adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,049 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Brahmasari & Suprayetno : 2008) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, didukung oleh penelitian dari Simoes, Riana & Subudi (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Disiplin Kerja terhadap kepuasan

Hasil pengujian hipotesis ini telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Bondowoso. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya (Zarkasyi I:2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka hasil penelitian ini, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan non manajerial PDAM Kota Bondowoso. Sesuai dengan teori dari Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) tentang manajemen sumber daya manusia adalah mendesain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, dan Mathis dan Jackson (2006, p.378) memaparkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 21 dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja nonmanajerial PDAM Kota Bondowoso.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja nonmanajerial PDAM Kota Bondowoso.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan saran khususnya kepada pihak manajemen PDAM Kota Bondowoso yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi dan disiplin kerja, sehingga dengan lebih memperhatikan motivasi dan disiplin kerja akhirnya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh pemimpin PDAM Kota Bondowoso terkait hasil penelitian adalah :

1. Pemimpin PDAM Kota Bondowoso, harus lebih meningkatkan motivasi karyawan terutama pada indikator memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi, kesehatan / jiwa, dimana indikator ini mendapat skor terendah (304) oleh sebab itu, pimpinan PDAM kota Kota Bondowoso, sebaiknya memberikan jaminan pensiun, asuransi kesehatan / jiwa dan memberikan penghargaan kepada karyawan apabila mencapai target perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dan termotivasi dengan hasil yang diberikan perusahaan.
2. Pemimpin PDAM Kota Bondowoso harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan karena nilai Koefisien Regresi disiplin kerja lebih rendah dari pada variabel motivasi, terutama pada indikator selalu menaati peraturan yang di terapkan perusahaan, dimana indikator ini mendapat skor terendah (307) dari yang lainnya oleh sebab itu, pimpinan PDAM kota Kota Bondowoso, sebaiknya meningkatkan penerapan disiplin kerja terhadap karyawan dengan memberikan reward bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam kedisiplinan dan ketaatan dalam aturan PDAM Kota Bondowoso.
3. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda. Sehingga diperlukan penelitian kembali yang mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2013. *Metedologi Penelitian Manajemen*. Malang : Bayumedia.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moch., 1995. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Brahmasari, I.A & Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN. VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2008: 124-135*.
- Ferdiansyah, M.Faishal. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empirik Pada Bank Sinar Mas syariah Cabang Jember)*. Univeritas Muhammadiyah Jember.
- Fuad, Mas'ud. (2007). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia* :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi VII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- GR. Terry, 1993. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Handoko.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasan, M, I. 2009. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : PT bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPF.
- Margono. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Rahmat Ali Bahtiar, 2017 *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada PT. Surya Inti Putra Jember. Fakultas Ekonomi*. Univeritas Muhammadiyah Jember.
- Robbins, Stephen P, (2012) *Manajemen. Edisi kedelapan*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sinungan, Much darsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simoos, S.C.R.S, Riana, G & subudi, M. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.10 (2017): 3463-3476*.
- Soejono, 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 1996. *Fungsifungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 1997. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi dan Anwar, 2004. *Motivasi Kerja. Puri Arsinta Anam*. Yogyakarta
- The Liang Gie, 1981. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Wursanto, 1987. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Zarkasyi, Ivan. 2017. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PR. Gagak Hitam Bondowoso*. Fakultas Ekonomi. Univeritas Muhammadiyah Jember.