

Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Arfandy Dinsar¹, Budiandriani², Mahfud Nurnajamuddin³
Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia
fandy.dinsar@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui secara parsial dan simultan Pengaruh Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Polewali Mandar.

Untuk populasi dan sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan Bank Mandiri Cabang Polewali Mandar yang berstatus 33 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ; (1). Secara parsial hasil penelitian variabel disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} = 0,048 < 0,05$). variabel Komitmen kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} = 0,006 < 0,05$). Motivasi Kerja (X_3) signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} = 0,320 < 0,05$), variabel motivasi kerja Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (2). Secara simultan diperoleh nilai sebesar 81,093 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,93 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikansi 0,05

Kata Kunci: *Disiplin, Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine partially and simultaneously the effect of discipline, work commitment and work motivation on job satisfaction of Bank Mandiri Polewali Mandar branch employees.

For the population and sample in this study, the researchers took 33 employees of Bank Mandiri Polewali Mandar Branch. In this study using saturated sampling technique.

The results of this study indicate that; (1). Partially the research results of the discipline variable (X_1) have a significant effect on job satisfaction with a significance value of less than 0.05 ($\text{sig} = 0.048 < 0.05$). variable Work commitment (X_2) has a significant effect on job satisfaction with a significance coefficient value of less than 0.05 ($\text{sig} = 0.006 < 0.05$). Work motivation (X_3) significance is greater than 0.05 ($\text{sig} = 0.320 < 0.05$), work motivation variable work (X_3) has no significant effect on job satisfaction (2). Simultaneously a value of 81.093 was obtained which was greater than the F_{table} , namely 2.93 with a probability value of 0.000, which means that it is below a significant value of 0.05.

Keywords: *Discipline, Work Commitment, Work Motivation and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Secanggih apapun suatu teknologi jika tidak ditangani oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka teknologi tersebut tidak akan dapat berfungsi maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu sasaran penting yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari disiplin karyawan. Disiplin kerja bagian dari sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan yang ada. Dengan adanya peraturan tentang sikap, tindakan, dan perilaku karyawan dapat digunakan sebagai titik pacuan bagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan serta sebagai pengetahuan bagi karyawan tersebut. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan.

Komitmen kerja juga mempengaruhi Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk

melaksanakan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari Perusahaan. Pelaksanaan dan pengelolaan komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan membantu perusahaan tersebut memiliki keunggulan kinerja dan daya saing yang tinggi

Bank Mandiri merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Sebagai perusahaan induk, perusahaan harus mempertimbangkan elemen apa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Para peneliti melihat sejumlah aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk motivasi kerja, komitmen, dan disiplin

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti ditemukan masalah masih kurangnya pengawasan ketat dari pimpinan terhadap pekerjaan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, secara jelas ini akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan lainnya,

seharusnya pekerjaan harus diselesaikan hari ini, dan ternyata masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata tertib perusahaan, kurang penghargaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal komitmen kerja ada beberapa faktor penyebab, diantaranya kurangnya Dukungan dari atasan yang membangun bagi karyawan, Kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi karyawan dalam bekerja, dan kurangnya kesadaran karyawan saat bekerja. Motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada kepuasan kerja karyawan. penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan suka terjadinya masalah yang tidak diselesaikan antar karyawan.

Desain penelitian ini menggunakan *mixed methods* (penelitian kombinasi) yaitu metode penelitian antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan objektif. Untuk kuantitatif menggunakan survey melalui kuesioner dalam mengumpulkan data dan dianalisis dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda melalui Aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), karena hasil penelitian akan memberikan gambaran keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (*indikator*) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Sedangkan untuk data kualitatif menggunakan pendekatan analisis dokumen, observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (*transkrip*), studi kepustakaan

METODE PENELITIAN

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1
Analisis Validitas

Nomor Butir	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
X1.1	0,865	0,344	Valid
X1.2	0,782	0,344	Valid
X1.3	0,515	0,344	Valid
X1.4	0,596	0,344	Valid
X1.5	0,429	0,344	Valid
X1.6	0,795	0,344	Valid
X2.1	0,409	0,344	Valid
X2.2	0,527	0,344	Valid
X2.3	0,393	0,344	Valid
X2.4	0,438	0,344	Valid

X2.5	0,730	0,344	Valid
X2.6	0,815	0,344	Valid
X3.1	0,680	0,344	Valid
X3.2	0,837	0,344	Valid
X3.3	0,860	0,344	Valid
X3.4	0,822	0,344	Valid
X3.5	0,650	0,344	Valid
X3.6	0,577	0,344	Valid
X3.7	0,838	0,344	Valid
X3.8	0,783	0,344	Valid
Y1	0,807	0,344	Valid
Y2	0,822	0,344	Valid
Y3	0,761	0,344	Valid
Y4	0,748	0,344	Valid
Y5	0,654	0,344	Valid
Y6	0,548	0,344	Valid
Y7	0,553	0,344	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item

pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2
Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kategori Reliabilitas
Disiplin (X_1)	0,768	Reliabilitas
Komitmen Kerja (X_2)	0,659	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,886	Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y)	0,824	Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat variabel Disiplin (X_1) Komitmen Kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan

variabel kepuasan kerja (Y) nilai *cronbach alpha* termasuk dalam kategori reliabilitas.

Tabel 3
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.463	.218		2.122	.043
1 Disiplin (X_1)	.360	.174	.369	2.066	.048
Komitmen Kerja (X_2)	.493	.165	.472	2.982	.006
Motivasi Kerja (X_3)	.109	.108	.134	1.012	.320

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Model regresi berganda dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut;

$$Y = 0,463 + 0,360 X_1 + 0,493 X_2 + 0,109 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. nilai konstanta sebesar 0,463 artinya jika disiplin (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) nilainya adalah nol, maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 0,327.
2. Variabel Disiplin (X_1) nilainya sebesar 0,360 mempunyai arti bahwa apabila Disiplin bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Variabel Komitmen Kerja (X_2) nilainya sebesar 0,493 mempunyai arti bahwa apabila Komitmen Kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Variabel Motivasi Kerja (X_3) nilainya sebesar 0,109 mempunyai arti bahwa apabila Motivasi Kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Tabel 4
Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.463	.218		2.122	.043
1 Diiplin (X_1)	.360	.174	.369	2.066	.048
Komitmen Kerja (X_2)	.493	.165	.472	2.982	.006
Motivasi Kerja (X_3)	.109	.108	.134	1.012	.320

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut :

nilai koefisien untuk variabel disiplin (X_1) sebesar 0,360 dengan t_{hitung} sebesar 2,066 > dari t_{tabel} 2.042 dan tingkat signifikansi lebih kecil

dari 0,05 ($\text{sig} = 0,048 < 0,05$). Maka dapat dikatakan variabel Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

untuk nilai koefisien untuk variabel Komitmen Kerja (X_2) sebesar 0,493 dengan t_{hitung} sebesar 2,982 > dari t_{tabel} 2,042 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} = 0,006 < 0,05$). Maka dapat dikatakan variabel Komitmen Kerja (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan

untuk nilai koefisien untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,109 dengan t_{hitung} 1,012 < dari t_{tabel} 2,042 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} = 0,320 > 0,05$). Maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

Tabel 5
Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4.747	3	1.582	81.039	.000 ^b
	Residual	.566	29	.020		
	Total	5.313	32			

a. *Dependent Variable: kepuasan kerja*

b. *Predictors: (Constant), motivasi kerja,,komitmen kerja, disiplin*

Sumber: Analisis Uji Hipotesis

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} (*F-Statistic*) sebesar 81.093 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,93 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel disiplin

(X_1), komitmen kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri cabang Polewali Mandar.

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.882	.1397

a. *Predictors: (Constant), motivasi kerja,,kepuasan kerja, disiplin*

Sumber: Analisis Uji Hipotesis

Pada tabel 6 di atas adalah Hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai *R Square* (R^2) tersebut adalah 0,893 yang

berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin, komitmen kerja dan motivasi kerja menjelaskan variabel

dependennya kepuasan kerja sebesar 0,893 atau 89,3 % sedangkan sisanya sebesar 10,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini pengembangan karir, gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan sebagainya.

B. Pembahasan

Dalam pembahasan ini dapat menjelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel disiplin (X_1) sebesar 0,360 dengan t_{hitung} 2,066 > t_{tabel} 2,042 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,048 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan bisa dikatakan adanya sikap kepatuhan dan taatnya karyawan terhadap aturan yang berlaku di Bank Mandiri Cabang Polewali Mandar
2. Variabel komitmen kerja (X_2) sebesar 0,493 dengan t_{hitung} 2,982 > t_{tabel} 2,042 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,006 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel Komitmen Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bisa dikatakan bahwa komitmen yang baik dan profesional karyawan Bank Mandiri Cabang Polewali Mandar dalam bekerja dan pencapaian tujuan perusahaan
3. variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,109 dengan t_{hitung} 1,012 < dari t_{tabel} 2,042 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($sig = 0,320 < 0,05$).

Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bisa dikatakan bahwa perlu adanya peningkatan motivasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan dan bawahan dengan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Untuk nilai F_{hitung} (F -Statistic) sebesar 81.093 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,93 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. variabel disiplin (X_1), komitmen kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
5. Untuk nilai R Square (R^2) tersebut adalah 0,893 bahwa variabel disiplin, komitmen kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja sebesar 0,893 atau 89,3 % sedangkan sisanya sebesar 10,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, antara lain : pengembangan karir, gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan sebagainya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial hasil penelitian untuk variabel disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,360 dengan t_{hitung} sebesar $2,066 > t_{tabel} 2,042$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,048 < 0,05$). untuk variabel Komitmen kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,493 $t_{hitung} 2,982 > t_{tabel} 2,042$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,006 < 0,05$). Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,109 dengan $t_{hitung} 1,012 < t_{tabel} 2,042$ dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($sig = 0,320 < 0,05$), dikatakan variabel motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Secara simultan diperoleh nilai sebesar 81,093 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,93 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Hal ini menjelaskan variabel disiplin (X_1), komitmen kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Polewali Mandar

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Rosita Dewi. (2008). **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating.**
- Anoraga. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Erlangga.
- George and Jones. (2005). **Understanding and Managing Organizational Behaviour. 4th Edition.** Prentice Hall.
- Hasibuan, S.P. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.** Bandung: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan J.H, Jackson . (2016). **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angela.** Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir . (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).** Jakarta: Rajawali Pers.
- NitiseMITO, Alex S. (2015). **Manajemen Personalia. Edisi kedua.** Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur, I., & Dinsar, Arfandy. (2022). **Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.** *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis,* 59-64.
- Rai Imtiaz Hussain, dkk (2012). **Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – A Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL).**
- Robbins, P Stephen. (2010). **Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida. dan Dewi Sartika.** Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2016). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas**

- Kerja.** Bandung: CV Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. (2002). **Manajemen Pendidikan.** Yogyakarta: Deepublish.
- Sopiah. (2016). **Perilaku Organisasional.** Yogyakarta: Andi.
- Sunuharyo, A. M. (2013). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Boyolali.**

- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua.** Bandung: CV Alfa Beta.

