

JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume VI, Nomor 02, November 2021 – April 2022

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja
(Studi Kasus pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Bukittinggi)**

Penulis : Adilla Juita Siska dan Ochi Sumpeno

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume VI, Nomor 02, November 2021 –
April 2022

Diterbitkan oleh : Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

Copyright © 2021, Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume VI, Nomor 02, November 2021 – April 2022 | 56

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Bukittinggi)

¹Adilla Juita Siska, ²Ochi Sumpeno

^{1,2} Institut Teknologi Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: adillajuitasiska@gmail.com

Email: ochisumpeno@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee job satisfaction at PDAM Tirta Jam Gadang in Bukittinggi City. To conduct the research, the authors used data from a structured questionnaire and a sample of 75 employees of PDAM Tirta Jam Gadang, Bukittinggi City. This study uses the SPSS version 22 program and the test instruments used are validity and reliability tests using binary logistic regression analysis. The results of the analysis show that discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PDAM Tirta Jam Gadang, Bukittinggi City and motivation has a positive and significant influence on employee job satisfaction at PDAM Tirta Jam Gadang in Bukittinggi City and the most dominant variable affecting satisfaction is Work discipline.

Keywords : Job Satisfaction, Work Discipline and Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Jam Gadang di Kota Bukittinggi. Untuk melakukan penelitian, penulis menggunakan data dari kuesioner yang terstruktur dan sampel berjumlah 75 orang karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22 dan uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan analisis regresi binery logistic. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PDAM Tirta Jam Gadang di Kota Bukittinggi dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan adalah disiplin kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan subjek pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2005), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, tapi harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisik.

Berhasilnya seluruh pelaksanaan tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas pemimpin diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, namun pihak perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kondisi kerja yang aman dan didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu perusahaan. Dengan situasi yang diharapkan, karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya sehingga karyawan tidak 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. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu saja diimbangi oleh disiplinnya karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan membuat sebuah perusahaan memiliki keuntungan yang diinginkan perusahaan karena disiplin merupakan tindakan yang dilakukan pada sebuah perusahaan untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja akan berhasil ketika sejalan dengan disiplin dan motivasi yang diberikan perusahaan sehingga dalam bekerja karyawan memiliki target yang harus dicapai. Motivasi sangat penting diterima oleh karyawan, baik bagi fisikis karyawan ataupun secara moril maupun materil. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang sudah ditentukan perusahaan.

PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi sebagai perusahaan daerah diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. Pelayanan dalam hal ini diartikan

sebagai jasa atau *service* yang disampaikan oleh pemilik jasa yang berupa kemudahan, kecepatan, hubungan, kemampuan dan keramahtamahan yang ditujukan melalui sikap dan sifat dalam memberikan pelayanan. Di perusahaan inilah aktifitas karyawan diharapkan mampu berperan dalam memberikan pelayanan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan penyediaan air bersih kepada masyarakat Kota Bukittinggi.

Menurut pengamatan penulis ada beberapa permasalahan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Di Kota Bukittinggi yaitu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja, (pertama) Adanya karyawan yang datang terlambat baik masuk kantor maupun setelah istirahat. Terlambatnya karyawan disebabkan karena jarak tempat tinggal yang jauh dari kantor dan jalan yang di lewati menuju kantor sering terjadi kemacetan. Keterlambatan ini dapat menghambat karyawan memberikan pelayanan kepada masyarakat, (kedua) Kurang terciptanya komunikasi yang baik antara karyawan dan masih ada karyawan yang bekerja tidak sportif sehingga menimbulkan informasi menjadi lambat diterima karyawan lain, (ketiga). Tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang bisa mencapai target perusahaan, ruangan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan tidak bersemangat untuk memulai pekerjaan dan masih ada karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini disebabkan karena tidak sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pemimpin perusahaan, agar dapat mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada diperusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Jam Gadang Di Kota Bukittinggi”. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
- H4 : Diduga variabel yang paling berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi adalah Disiplin kerja

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Kurniawan, 2012; Sudaryono 2014). Dalam penelitian ini populasinya adalah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi yang jumlah populasinya 75 orang.

b. Sampel

Menurut Soehartono (2004) sampel merupakan satu bagian dari populasi yang akan diteliti yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Dalam menentukan sampel dari objek penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010) *purposive sampling* merupakan teknik untuk

menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh bisa lebih representatif. Sampel pada penelitian ini adalah 75 orang karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

2. Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif Kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006). Penelitian ini dilakukan penulis untuk karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. PDAM Tirta Jam Gadang Bukittinggi berada di Jalan Panorama No.3 Bukit Cangang Kayu Ramang, waktu penelitian ini dilakukan sejak bulan Desember 2019 s/d April 2020.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap indikator pertanyaan pada instrumen penelitian apakah pertanyaan valid atau tidak. Pertanyaan yang valid akan dimasukkan pada analisa selanjutnya dan pertanyaan yang tidak valid akan dibuang. Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson (Arikunto, 2006). Dengan ketentuan :

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1940) = valid

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,1940) = tidak valid

Rumus untuk mencari r_{tabel} :

Df = n-2

Dimana:

n = sampel

k = jumlah variabel

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui keandalan instrumen penelitian perlu dilakukan uji reliabilitas, apakah instrumen dapat diandalkan atau tidak dalam penelitian. Jika koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen reliabel, jika reliabilitas < 0,60 maka instrumen tidak reliabel.

4. Uji Analisis Binary Logistik

a. Model Regresi Logistik

Regresi logistik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen selain itu juga untuk melihat variabel independen yang dominan dalam mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Koefisien Regresi

Uji ini merupakan uji signifikansi pengaruh variabel independent (X) terhadap variable dependen (Y).

c. Uji Ekspektasi B

Uji Ekspektasi B ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap variable dependen (Y).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap indikator pertanyaan pada instrumen penelitian apakah pertanyaan valid atau tidak. Pertanyaan yang valid akan dimasukkan pada analisa selanjutnya dan pertanyaan yang tidak valid akan dibuang. Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi *Product Moment* dari Pearson (Arikunto, 2006). Dengan ketentuan :

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1940) = valid

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,1940) = tidak valid

Hasil yang diperoleh dari uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

No	Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	1	0,322	0,1940	Valid
2.	2	0,672	0,1940	Valid
3.	3	0,704	0,1940	Valid
4.	4	0,326	0,1940	Valid
5.	5	0,669	0,1940	Valid
6.	6	0,636	0,1940	Valid
7.	7	0,638	0,1940	Valid
8.	8	0,595	0,1940	Valid
9.	9	0,641	0,1940	Valid
10.	10	0,707	0,1940	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, pengujian validitas dimulai dari hasil uji validitas variabel kepuasan karyawan (Y) dari 10 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid untuk kepuasan karyawan. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,1940. Dengan dinyatakan valid semua variabel kepuasan karyawan (Y) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	1	0,547	0,1940	Valid
2.	2	0,546	0,1940	Valid
3.	3	0,484	0,1940	Valid
4.	4	0,438	0,1940	Valid
5.	5	0,506	0,1940	Valid
6.	6	0,606	0,1940	Valid
7.	7	0,682	0,1940	Valid
8.	8	0,559	0,1940	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Berdasarkan tabel diatas, pengujian validitas variabel disiplin kerja (X₁), dari 8 butir pernyataan yang ada semuanya dinyatakan valid, karena diperoleh nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai 0,1940.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	1	0,588	0,1940	Valid
2	2	0,661	0,1940	Valid
3	3	0,718	0,1940	Valid
4	4	0,649	0,1940	Valid
5	5	0,612	0,1940	Valid
6	6	0,601	0,1940	Valid
7	7	0,387	0,1940	Valid
8	8	0,308	0,1940	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Sekunder 2020

Berdasarkan tabel diatas, pengujian validitas variabel motivasi kerja (X_2), dari 8 butir pernyataan yang ada semuanya dinyatakan valid, karena diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai 0,1940.

Penentuan validitas butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006). Nilai r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ adalah 0.1940 Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel independen (X_1) dan (X_2) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui keandalan instrumen penelitian perlu dilakukan uji reliabilitas, apakah instrumen dapat diandalkan atau tidak dalam penelitian. Jika koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen reliabel, jika reliabilitas < 0,60 maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Tabel	Keterangan
X_1 : Disiplin Kerja	0,748	0,60	Sangat Reliabel
X_2 : Motivasi Kerja	0,660	0,60	Sangat Reliabel
Y : Kepuasan Kerja	0,701	0,60	Sangat Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006). Apabila nilai *Alpha Cronbach* < 60%, maka hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang tidak konsisten dalam menjawab. Berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa reliabilitas yang dicapai oleh masing-masing variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Analisis Binary Logistik

a. Model Regresi Logistik

Regresi logistik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen selain itu jugak untuk melihat variabel independen yang dominan dalam mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil pengolahan data yang diperoleh dengan model regresi logistik sesuai dengan tampilan *variabel in the equation* berikut ini :

Tabel 5. Variabel in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Disiplin_X1	2,024	,634	10,202	1	,001	7,572
	Motivasi_X2	1,952	,627	9,690	1	,002	7,041
	Constant	-1,666	,479	12,107	1	,001	,189
a. Variable(s) entered on step 1: Disiplin_X1,Motivasi_X2							

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terlihat signifikan yang dilihat dari nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,001 dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,002. Penelitian tersebut dapat dikatakan signifikan karena nilainya lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Regresi logistic dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Log} (P / 1 - p) = -1,666 + 2,024 (X_1) + 1,952 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi logistic diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai a = -1,666 satuan artinya jika disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak ada atau sama dengan 0, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar -1,666 satuan.
- Nilai $BX_1 = 2,024$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika disiplin kerja (X_1) dinaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 2,024 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai $BX_2 = 1,952$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika motivasi kerja (X_2) dinaikkan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) juga meningkat sebesar 1,952 dengan asumsi variabel lain tetap.

Dapat dilihat pada tabel di atas dapat diartikan bahwa secara parsial variabel yang ada berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi karena nilai sig < 0,05, seperti variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan dari uji wald sebesar 0,001 < 0,05 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan dari hasil uji wald sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

Tabel 6. Uji Ketepatan Model Regresi

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	,808	2	.668

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Uji ketepatan model regresi *binary logistic* dengan uji *Hosmer and Lemeshow* diatas menunjukkan bahwa nilai *Chi-square* sebesar ,808 dengan signifikansi ,668 berarti tidak ada perbedaan antara model dengan nilai observasinya karena sesuai dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima sehingga *goodness of fit model* dapat dikatakan fit. Angka signifikansi 0,668 tersebut lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Berarti model regresi logistik dengan variabel dependen kepuasan kerja sesuai dengan data sehingga layak dipakai untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Koefisien Regresi

Uji ini merupakan uji signifikansi pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja . Dari hasil analisis Binary Logistik dapat diketahui dalam pengujian variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi

Kepuasan Kerja	Wald	Sig.	Keterangan	5%	Pengaruh
Disiplin	10,202	,001	<	0,05	Signifikan
Motivasi	9,690	,002	<	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Dilihat pada tabel di atas dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan dari uji wald sebesar $0,001 < 0,05$ dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan dari hasil uji wald sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

c. Uji Ekspektasi B

Uji Ekspektasi B ini dilakukan untuk mengetahui dari kedua variabel yang penulis teliti, variabel mana yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hasilnya seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Expetasi

Step 1^a	Exp (B)
Disiplin.X1	7,572
Motivasi.X2	7,041

Sumber : Data Primer Diolah Sendiri 2020

Dari nilai expetasi B diatas, menunjukkan bahwa indikator variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar nilai Exp B = 7,572 satuan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang di Kota Bukittinggi dibanding dengan indikator motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel disiplin kerja memeberikan kontribusi yang paling besar dibandingkan indikator lain dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukitttinggi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner berdasarkan uji validitas dan reabilitas yang menunjukkan hasil valid dan reliabel yang berarti kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang handal. Berdasarkan analisa yang telah lakukan penulis diperoleh nilai koefesien regresi dengan nilai signifikannya yang berbeda-beda pada setiap variabelnya. Berdasarkan tingkat signifikannya kecil dari 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh sigifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil uji Regresi Logistik didapatkan hasil temuan bahwa, berdasarkan tingkat signifikan, apabila tingkat signifikan $< 0,05$ maka variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan disiplin kerja 0,001 dan tingkat signifikan motivasi kerja 0,002. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja $< 0,05$. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi sehingga hipotesa yang diajukan dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang di Kota Bukittinggi. Hal ini mungkin disebabkan pada disiplin kerja karyawan berpakaian sesuai dengan peraturan yang ditetapkan kantor dan motivasi kerja

karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), ditunjukkan dari besarnya nilai ekspektasi B Disiplin Kerja memiliki nilai yang lebih besar dari variabel Motivasi yaitu 7,572.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Bukittinggi maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
4. Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PDAM Tirta Jam Gadang Di Kota Bukittinggi.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberi saran bahwa sebaiknya pihak perusahaan mempertimbangkan uang lembur kepada karyawan yang bekerja lembur agar karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan pihak perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaannya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Btara, P. R. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BANK Tabungan Negara Yogyakarta*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dirgahayu. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Syari'ah Payakumbuh*. Jurnal Manajemen
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Copyright © 2021, Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume VI, Nomor 02, November 2021 – April 2022| 65

- Hasibuan, Melayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Isnan, M. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobongan*. Medan: Deepublish
- Martoyo, Siswanto. 2008. *Organisasi Perusahaan : Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Martoyo, Siswanto. 2008. *Organisasi Perusahaan : Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Nadya, N. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Sentosa, Tbk Cabang Payakumbuh*. Jurnal Manajemen
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakart: PT. Raja Grafindo
- Rivai, H.V., dan Sagala, E.J.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik Edisi 2*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins, P. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih bahasa: Handyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephan P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi-Jilid II*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephan P. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixes Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Edisi Ketiga*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sastrohadiwryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta : Rineka Cipta