

## **Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile**

**Roffi Gilang Sakti, Dian Lestari**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Correspondence: roffigilang\_20p305@mn.unjani.ac.id, dian.lestari@mn.unjani.ac.id

### **ABSTRAK.**

Era industri 4.0 mendorong perusahaan tekstil dan pakaian jadi untuk meningkatkan efisiensi. CV. Berdikari Textile mengalami tingkat absensi tinggi di bagian rajut, mencerminkan rendahnya kepuasan kerja. Pembinaan disiplin dan motivasi kerja menjadi perhatian, terutama dengan aturan yang sering dilanggar seperti larangan merokok dan penggunaan ponsel. Data absensi dan keterlambatan karyawan menunjukkan adanya masalah yang perlu penanganan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan bagian rajut CV. Berdikari Textile. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Bentuk pengumpulan data yang umum dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara langsung di lapangan. Pendekatan analisis data menggunakan beberapa pengujian, antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Pengujian dilakukan dengan menganalisis tabel keluaran yang dihasilkan oleh program perangkat lunak *Statistical Package for Social (SPSS)* yaitu versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin perusahaan memberikan pembinaan disiplin kerja yang baik dan semakin tinggi motivasi kerja maka dapat semakin memperkuat kepuasan kerja karyawan Bagian Rajut pada CV. Berdikari Textile.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Pembinaan Disiplin

### **ABSTRACT.**

*The industrial era 4.0 encourages textile and apparel companies to increase efficiency. CV. Berdikari Textile experienced high levels of absenteeism in its knitting department, reflecting low job satisfaction. Building discipline and work motivation is a concern, especially with rules that are often violated, such as prohibitions on smoking and the use of cell phones. Data on employee absenteeism and tardiness indicates problems that need to be addressed. The purpose of this research is to determine the effect of developing discipline and work motivation on the level of job satisfaction of CV Knitting Department employees. Autonomous Fabric. This research uses a quantitative research approach. The common form of data collection is by distributing questionnaires and conducting direct interviews in the field. The data analysis approach uses several tests, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests. Testing was carried out by analyzing the output table produced by the Statistical Package for Social (SPSS) software program, namely version 26. The results of the research showed that disciplinary development partially influenced job satisfaction and work motivation partially influenced job satisfaction. Furthermore, fostering discipline and work motivation simultaneously influence the job satisfaction of CV Knitting Department employees. Berdikari Textile. This shows that the more the company provides good work discipline guidance and the higher the work motivation, the more it can strengthen the job satisfaction of employees in the Knitting Section at CV. Berdikari Textile.*

**Keywords :** Disciplinary Guidance; Job Satisfaction; Work Motivation

### **PENDAHULUAN**

Era industri 4.0 mendorong peningkatan pengelolaan perusahaan pada sektor industri tekstil dan pakaian jadi secara lebih efisien dan efektif (KemenperinRI, 2020). Menurut data Kementerian Perindustrian RI, industri tekstil dan pakaian jadi menunjukkan keberhasilan yang luar biasa, dengan tingkat pertumbuhan sebesar 15,35%. Pencapaian ini menunjukkan kemajuan yang konsisten dalam menghadapi kondisi perekonomian dunia. Industri tekstil dan pakaian jadi mengalami ekspansi yang signifikan seiring dengan meningkatnya produksi pakaian jadi di pusat-pusat industri. Industri tekstil adalah sektor yang mengubah serat, benang, atau kain menjadi benang, kain, atau garmen.

CV. Berdikari Textile adalah perusahaan manufaktur tekstil yang mengkhususkan diri dalam produksi kain, dimana berlokasi di daerah industri cimareme Kabupaten Bandung Barat. Terdapat tiga bagian pada departemen produksi yaitu, *spinning*, rajut, dan proses. Salah satu bagian produksi yaitu bagian rajut, bagian rajut merupakan bagian yang memproses benang menjadi kain, dimana pembentukan kain benang dibengkokkan menjadi simpul-simpul dan simpul-simpul tersebut saling berhubungan membentuk kain. Pembengkokan benang memberikan sifat kelenturan, kelenturan, kenyamanan dan retensi bentuk yang lebih baik. Teknik ini merupakan komponen krusial dalam operasional pembuatan CV. Berdikari Textile.

Organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) atau personel yang dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal ini, organisasi memerlukan individu yang menunjukkan kinerja luar biasa yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kesenangan yang dialami karyawan juga dapat berdampak pada kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kepuasan karyawan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Yumhi, 2021). Kepuasan kerja merupakan indikator respon emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Sudiyanto, 2019).

Kepuasan kerja menjadi peran penting bagi suatu perusahaan yang harus diperhatikan. Kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan senang sehingga karyawan akan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017:117), kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional mendukung atau tidak mendukung seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Selain itu, Wehrich & Koonz (1994) menegaskan bahwa kepuasan berkaitan dengan sensasi kesenangan atau preferensi yang dialami seseorang setelah mencapai hasil yang diinginkan.

Kepuasan kerja karyawan dapat diindikasikan dengan seringnya terjadi ketidakhadiran kerja karyawan. Sunyoto (2012:213) menetapkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan dan tingkat ketidakhadiran. Penelitian empiris memperkuat gagasan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan berkurangnya kemungkinan mangkir dari pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung mempunyai tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi.

Dari hasil pra suvei yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan Bapak Agus selaku HRD di CV. Berdikari Textile, salah satu masalah terkait karyawan yang terjadi di perusahaan adalah tingginya tingkat absensi. Berikut ini data absensi karyawan bagian rajut CV. Berdikari Textile tahun 2023:

**Tabel 1.**  
Data Absensi Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile Tahun 2023

Bulan	Persentase Tanpa Keterangan
Januari	1,36
Febuari	0,77
Maret	0,43
April	1,85
Mei	0,44
Juni	4,73
Juli	6,58
Agustus	7,48
September	5,09
Oktober	4,47
November	3,31
Desember	4,05
<b>RATA-RATA</b>	<b>3,38</b>

Sumber: Arsip HRD CV. Berdikari Textile

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1, rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai pada bagian merajut pada tahun 2023 adalah sebesar 3,38%. Menurut Flippo (2001:281), ketidakhadiran tergolong baik jika berkisar antara 0 hingga 2 persen, tinggi jika berkisar antara 3 persen hingga 10 persen, dan tidak normal jika melebihi 10 persen. Ketidakhadiran karyawan, atau ketidakhadiran kerja

yang tidak dapat dijelaskan, merupakan kondisi yang merugikan bagi profitabilitas perusahaan. Dengan tingkat rata-rata kemangkiran atau tidak masuk kerja (absen) diatas 3 persen ini dinyatakan tinggi, hal tersebut dapat mengindikasikan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan CV. Berdikari Textile bagian rajut.

Perusahaan harus memprioritaskan pembinaan disiplin sebagai komponen penting untuk mencapai tujuan mereka secara efektif. Kurangnya disiplin dalam pengembangan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Nitisemito (2015:199), pembinaan disiplin mengacu pada penanaman pola pikir dan perilaku yang selaras dengan aturan dan regulasi suatu organisasi, baik tersurat maupun tersirat. Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin adalah keadaan sadar dan siap mengikuti segala peraturan, ketentuan, dan norma masyarakat yang berlaku. Jika karyawan memiliki disiplin yang kuat, mereka akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Agus selaku HRD CV. Berdikari Textile terdapat informasi bahwa pembinaan disiplin dirasa masih kurang, karena tercermin dari masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan, seperti merokok di lingkungan perusahaan dan menggunakan ponsel atau perangkat pribadi untuk keperluan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada jam kerja. Hal tersebut tidak diperbolehkan karena akan berdampak terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Maka pembinaan disiplin di perusahaan perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen. Menerapkan pelatihan disiplin dapat secara efektif meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi. Untuk memperbaiki perilaku karyawan yang tidak diinginkan, perusahaan harus mengerahkan upaya yang tekun. Pimpinan harus dapat mendorong karyawan agar bersedia mengikuti serta mengubah perilakunya sesuai dengan normanorma yang berlaku dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Nurwidawati (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pelengkap yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Hakim dkk. (2018) memberikan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Motivasi kerja mengacu pada keadaan psikologis yang merangsang, memberi energi, dan membimbing perilaku, sikap, dan tindakan individu menuju pencapaian tujuan (Sutrisno, 2018).

Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan dengan HRD CV. Berdikari Textile, ditemukan bahwa banyak karyawan yang selalu datang terlambat ke tempat kerja. Di bawah ini adalah tabel keterlambatan karyawan pada bagian rajut CV. Berdikari Textile pada tahun 2023:

**Tabel 2.** Data Keterlambatan Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile Tahun 2023

Bulan	Jumlah Keterlambatan
Januari	10
Febuari	17
Maret	8
April	22
Mei	18
Juni	15
Juli	12
Agustus	19
September	11
Oktober	15
November	10
Desember	12
<b>JUMLAH</b>	<b>169</b>

Sumber: Arsip HRD CV. Berdikari Textile

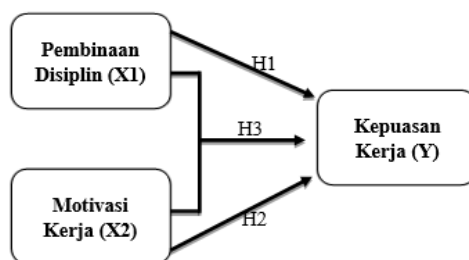
Berdasarkan Tabel 2 terdapat 169 kali jumlah keterlambatan karyawan. Namun alasan keterlambatan karyawan ini tidak diketahui oleh perusahaan apakah karena ada kepentingan yang mendesak atau sebatas menghindari pekerjaan, hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa karyawan kehilangan motivasi atau menurunnya semangat untuk bekerja yang akan berdampak kepada tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012:311), penurunan semangat kerja merupakan gejala umum pegawai mengalami kurangnya motivasi. Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan

Hendrich (2019) pada karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau kekuatan yang mendorong personel menuju pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Pandangan profesional dan penuh harapan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang meningkatkan motivasi kerja mereka.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertumpu pada filosofi positivisme. Teknik-teknik ini digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, dengan memanfaatkan perangkat penelitian untuk mengumpulkan data. Setelah data dikumpulkan, selanjutnya dianalisis dengan metode kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022:8). Analisis deskriptif kuantitatif adalah metode statistik yang memerlukan pemeriksaan informasi di dalam data tanpa menarik kesimpulan luas yang dapat diterapkan pada situasi lain (Sugiyono, 2022:147). Sedangkan analisis asosiatif kuantitatif menurut (Sugiyono, 2022:37) adalah suatu rumusan masalah penelitian bertujuan untuk mengajukan pertanyaan tentang keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Data dan informasi dikumpulkan dalam penelitian ini melalui pelaksanaan survei dan penyebaran kuesioner kepada peserta.

Untuk mengidentifikasi model penelitian secara skematis, kita akan mengkaji dampak pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian rajutan CV. Berdikari Textile digambarkan pada Gambar 1:



**Gambar 1.** Paradigma Penelitian Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile

Responden penelitian secara eksklusif terdiri dari 41 orang karyawan bagian rajut di CV. Berdikari Textile. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

## HASIL

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
<b>Pembinaan Disiplin</b>				
X1.1	0.768	Valid	0.824	Reliabel
X1.2	0.674	Valid		
X1.3	0.861	Valid		
X1.4	0.671	Valid		
X1.5	0.758	Valid		
X1.6	0.619	Valid		
<b>Motivasi Kerja</b>				
X2.1	0.816	Valid	0.866	Reliabel
X2.2	0.735	Valid		
X2.3	0.808	Valid		
X2.4	0.682	Valid		
X2.5	0.714	Valid		
X2.6	0.877	Valid		
<b>Kepuasan Kerja</b>				
Y.1	0.787	Valid	0,860	Reliabel

Y.2	0.814	Valid
Y.3	0.727	Valid
Y.4	0.703	Valid
Y.5	0.795	Valid
Y.6	0.776	Valid

Temuan uji validitas disajikan pada tabel 3 melalui  $r_{hitung}$  yang dihasilkan dari korelasi koefisien *product moment*. Setelah menganalisis data yang dihasilkan, terlihat bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dianggap valid karena nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap pernyataan melebihi nilai  $r_{tabel}$  (0,3081). Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur secara tepat variabel-variabel yang memerlukan evaluasi. Untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner, kita dapat menganalisis nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada tabel *Reliability Statistics*. Angka *Cronbach's Alpha* yang  $> 0,60$  menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menganalisis normalitas data, hasil menunjukan tingkat signifikansi sebesar 0,200,  $> 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,589  $> 0,10$ . Selain itu, nilai VIF kedua variabel adalah sebesar 1,697,  $< 10$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas atau korelasi yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,067, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,567. Kedua nilai ini  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak terdapat bukti heteroskedastisitas pada data. Analisis deskriptif terhadap variabel pertumbuhan disiplin, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dikategorikan sangat tinggi atau sangat kuat. Hal ini terlihat dari rata-rata skor kumulatif yang dicapai:

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Deskriptif

Variabel	Persentase Skor
Pembinaan Disiplin	4,43
Motivasi Kerja	4,42
Kepuasan Kerja	4,33

**Sumber:** Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Analisis deskriptif kuantitatif diperoleh skor rata-rata setiap subvariabel pembinaan disiplin ilmu sebesar 4,43, memenuhi kriteria penilaian sangat baik. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kesesuaian dalam menciptakan peraturan dan tata tertib serta menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggaran yang diterapkan di perusahaan ini dianggap sangat sesuai oleh karyawan di Bagian Rajut. Total rata-rata yang tinggi mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap berbagai aspek pembinaan disiplin. Ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam menciptakan pembinaan disiplin diakui dan dihargai oleh karyawan. Dengan adanya kriteria sangat sesuai dapat dianggap bahwa CV. Berdikari Textile memiliki strategi pembinaan disiplin yang efektif dan sesuai dengan harapan karyawan di Bagian Rajut.

Selain itu, analisis deskriptif kuantitatif menghasilkan skor rata-rata keseluruhan setiap subvariabel motivasi kerja sebesar 4,42, memenuhi kriteria skor sangat tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan bagian merajut CV. Berdikari Textile sangatlah tinggi. Motivasi ini didorong oleh faktor-faktor seperti kesuksesan, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi. Peningkatan skor rata-rata tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesan yang baik terhadap beberapa variabel yang dinilai pada sub variabel motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi sumber daya manusia terkait motivasi kerja di Bagian Rajut sangat efektif dan sesuai dengan harapan karyawan.

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif kuantitatif pada setiap sub variabel kepuasan kerja, ditemukan total rata-rata skor sebesar 4,33, dapat diartikan bahwa secara keseluruhan, karyawan bagian rajut pada CV. Berdikari Textile cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Rata-rata skor yang sangat tinggi mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap berbagai

aspek yang diukur dalam sub variabel kepuasan kerja yang mencakup perputaran karyawan, tingkat ketidakhadiran kerja, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mendukung tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi untuk memelihara dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Kemudian berdasarkan hasil analisis pengujian deskriptif kuantitatif dari ketiga variabel yakni pembinaan disiplin, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, menunjukkan skor tertinggi yaitu terdapat pada variabel pembinaan disiplin dengan total skor rata-rata sebesar 4,43. Ukuran kepuasan kerja memiliki skor terendah sebesar 4,33 pada hasil analisis deskriptif penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T value	Sig.
1	(Constant)	-.138	2.584		-.053	.958
	Pembinaan Disiplin	.498	.118	.461	4.214	.000
	Motivasi Kerja	.485	.110	.484	4.425	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Persamaan regresi berganda yang diperoleh berdasarkan informasi yang diberikan pada tabel 6:

$$Y = 0,138 + 0,498 X1 + 0,0485 X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,138 menunjukkan bahwa ketika variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja sama-sama nol maka variabel kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar 0,138 satuan.
2. Koefisien regresi variabel pembinaan disiplin mempunyai nilai positif sebesar 0,498 dengan presisi sebesar 0,498. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan marjinal sebesar satu unit dalam pembinaan disiplin akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,498 satuan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan korelasi positif dengan nilai sebesar 0,485. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,485 satuan.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	4.214	2.024	0.000	0.05	Berpengaruh
X2	4.425	2.024	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan data pada tabel 6, temuan analisis data uji parsial menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin mempunyai nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,214 > nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,024. Selain itu nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima yang menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin mempunyai pengaruh yang baik terhadap variabel kepuasan kerja. Selain itu variabel motivasi kerja mempunyai nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,425 > nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,024. Selain itu nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh besar terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Pembinaan disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	51.945	3.24	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan data pada tabel 7, perhitungan uji simultan (uji F) menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,945 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,24. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan mempunyai dampak besar terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi satu arah antara pembinaan disiplin dan motivasi kerja karyawan pada tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik pembinaan disiplin dan termotivasi seorang karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin besar.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.718	1.649
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pembinaan Disiplin				

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,732 pada tabel 8 menunjukkan adanya pengaruh gabungan pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja mempunyai kemampuan memberikan pengaruh sebesar 73,2% terhadap variabel kepuasan kerja sehingga memenuhi kriteria tingkat pengaruh tinggi atau kuat. Namun, penelitian tersebut tidak menganalisis faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi 26,8% sisanya.

## SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian rajut di CV. Berdikari Textile telah memperoleh kesimpulan selanjutnya:

1. Pembinaan disiplin karyawan Bagian Rajut di CV. Berdikari Textile dinilai sangat tepat. Penelitian ini menunjukkan bahwa sub variabel tertinggi dari pembinaan disiplin yaitu Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan, sedangkan sub variabel terendah yaitu menciptakan dan memberi sanksi.
2. Motivasi kerja di bagian rajut CV. Berdikari Textile memenuhi kriteria sangat tinggi. Dari penelitian ini terlihat bahwa subvariabel yang mempunyai tingkat motivasi kerja paling tinggi adalah tanggung jawab, sedangkan subvariabel yang mempunyai tingkat motivasi kerja paling rendah adalah tugas itu sendiri.
3. Kepuasan kerja karyawan Bagian Rajut pada CV. Berdikari Textile termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa pada penelitian ini sub variabel tertinggi dari variabel kepuasan kerja yaitu perputaran karyawan, sedangkan sub variabel terendah yaitu ukuran organisasi.
4. Penelitian ini menguji pengaruh individu pembinaan disiplin dan Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Rajut CV. Berdikari Textile, baik secara parsial maupun simultan:
  - a. Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Rajut pada CV. Berdikari Textile.
  - b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Rajut pada CV. Berdikari Textile.
  - c. Pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Rajut pada CV. Berdikari Textile dan termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi atau kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hendrich. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi logistik cv. Sinar laut palembang. Jurnal ekobis.
- Kemenperinri. (2020). Kementerian perindustrian republik indonesia. Retrieved from <https://kemenperin.go.id/artikel/21508/industri-tekstilsiap-keluar-dari-tekanan-global> dikutip pada tanggal 03 Oktober 2023

- Mangkunegara. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Nardo & Haryani. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota sawahlunto. Jurnal ilmiah pendidikan scholastic.
- Nitisemito. (2015). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia indonesia
- Nurwidawati. (2023). Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. "x". Jurnal penelitian psikologi.
- Siagian. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi aksara.
- Sunyoto. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: caps (center for academic publishing service).
- Sinaga & Husyani. (2021). Pengaruh corporate social responsibility dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Astra credit companies cabang medan. Jurnal visi ekonomi akutansi dan manajemen.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: kencana prenada group
- Yumhi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Journal of management studies.