

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarro di Gianyar

I Kadek Aris Dwi Suputra ⁽¹⁾

Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis, Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: kadekarisdwisuputra@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on job satisfaction. The research location was at Warung Pizarro. The sample used was 40 respondents. The data analysis technique used is Validity, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t-test and F-test. This shows that the better work motivation and work discipline, the better job satisfaction at Warung Pizarro. In the future, Warung Pizarro is expected to increase the amount of salary given to employees, give warnings or sanctions to employees who do not comply with applicable regulations at work and provide tasks according to the position and abilities of the employees.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Lokasi penelitian di Warung Pizarro. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil: Secara parsial dan simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Warung Pizarro. Kedepannya Warung Pizarro diharapkan meningkatkan jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan, memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku dalam bekerja dan memberikan tugas sesuai dengan jabatan dan kemampuan karyawan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Warung Pizarro merupakan warung makan *seafood* dan *coffee shop*, nama Pizarro diambil dari tokoh penakluk samudra pasific yang berasal dari spanyol, kegigihan dan keberaniannya ditengah lautan menginspirasi untuk membuka tempat makanan yang berkomitmen selalu menyajikan makanan segar hasil tangkapan laut. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kadek Suryadi (Owner), I Wayan Misnawan (Kepala Koki) dan Gusti Ngurah Alit Putra (Koki) motivasi kerja yang dimiliki karyawan Warung Pizarro masih belum maksimal.

Motivasi yang belum maksimal pada warung pizarro ini dapat dilihat dari faktor sikap karyawan yang cenderung kurang giat, menghindari pekerjaan dalam melakukan pekerjaannya dan seringnya terjadi miskomunikasi yang mengakibatkan target waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berikut adalah rekapitulasi keterlambatan pesanan di Warung Pizarro pada September 2020-April 2021:

Tabel 1. Data Keterlambatan Pesanan Warung Pizarro Pada September 2020-April 2021

No	Bulan	Jumlah Pesanan (Menu)	Keterlambatan Pesanan (Menu)	Persentase%
1	September	1.456	583	40,04
2	Oktober	2.498	776	31,06
3	Nopember	2.367	789	33,33
4	Desember	2.739	892	32,56
5	Januari	2.560	891	34,80
6	Februari	2.304	738	32,03
7	Maret	2.826	899	31,81
8	April	1.973	579	29,34
	Jumlah	18.723	6.147	264,97
	Rata-rata	2.340	768	33,12

Sumber: Warung Pizarro

Berdasarkan Tabel 1 yaitu Data Keterlambatan Pesanan dapat dijelaskan bahwa rata-rata keterlambatan pesanan sebesar 33,12%, dimana tingkat keterlambatan pesanan tertinggi terjadi pada bulan September dengan persentase 40,04%. Sedangkan keterlambatan pesanan terendah pada bulan oktober dengan persentase 31,06%. Hal ini sering dikeluhkan pembeli, yang terlalu lama menunggu pesanan mereka. Dari data diatas diduga karena kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan. Hal ini berhubungan dengan indikator motivasi kerja yaitu indikator sosial, manusia adalah makhluk sosial, sehingga perlu untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik, yang dapat mempererat hubungan dan kekompakan dengan rekan kerja. Karena jika tidak menerapkan indikator sosial tersebut dapat terjadi miskomunikasi yang dapat menyebabkan keterlambatan pesanan dan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan dalam lingkungan organisasi. Disiplin kerja dapat terbentuk ketika karyawan mau melakukan aturan diperusahaan dengan taat. Karyawan harus bekerja dengan tepat waktu, menggunakan pakaian sesuai aturan, perilaku juga harus dijaga dalam bekerja. Berikut adalah rekapitulasi kehadiran pada September 2020 – Apri 2021:

Tabel 2 Absensi Kehadiran Karyawan Warung Pizarro Pada Desember 2020 - April 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruhnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Persentase Tingkat Absensi
	A	B	C	$D=B \times C$	E	$F = D - E$	$G = \frac{E}{D} \times 100\%$
1	September	40	15	600	21	588	3,5
2	Oktober	40	29	1.160	30	1.132	2,58
3	Nopember	40	28	840	27	813	3,21
4	Desember	40	25	750	27	723	3,6
5	Januari	40	31	930	24	906	2,58
6	Februari	40	28	840	26	814	3,9
7	Maret	40	28	840	27	813	3,21
8	April	40	15	600	19	581	3,16
	Jumlah		199	6.560	174	6.340	25,74
	Rata-rata		24,87	820	21,75	792,5	3,21

Sumber: Warung Pizarro

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata absensi Karyawan pada Warung Pizarro pada bulan September 2020 sampai April 2021 menunjukkan tingkat absensi sebesar 3,21%. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Ardana (dalam Ketut Sariyathi, 2018) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasenya 2-3% perbulan, jika lebih besar dari 3% dianggap absensi kurang baik dan perlu diperbaiki lagi. Tingginya absensi pada Unit Warung Pizarro masalah yang sering didengar dan diamati secara langsung adalah masalah perilaku karyawan, permasalahan yang sering terjadi pada karyawan dilingkungan kerja yaitu kurang disiplinnya dalam bekerja untuk selalu hadir ke Warung Pizarro tepat waktu sesuai dengan jadwal, karena dengan itu pekerjaan tidak bisa dikerjakan bila tingkat absen suatu karyawan buruk maka aktivitas kerja tidak bisa berjalan dengan maksimal.

Permasalahan kepuasan kerja yang terdapat pada Warung Pizarro adalah tidak sebandingnya jumlah gaji dan bonus yang diberikan oleh Warung Pizarro terhadap Karyawannya. Data gaji dan bonus yang diterima oleh karyawan di Warung Pizarro seperti pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3 yaitu data Gaji Pokok dan Bonus Karyawan Warung Pizarro dapat dilihat bahwa karyawan Warung Pizarro mendapatkan rata-rata gaji sebesar Rp.72.500.000/bulan, rata-rata THR sebesar Rp. 3.000.000/bulan dan rata-rata bonus sebesar 2.000.000/bulan, yang jika dihitung setiap karyawan mendapatkan gaji dan bonus sebesar Rp. 1.937.500/orang. Gaji dan bonus tersebut belum sesuai dengan UMR Kabupaten Gianyar yaitu sebesar Rp. 2.627.000. Hal ini berhubungan dengan indikator kepuasan kerja yaitu gaji. Jika gaji karyawan tidak cukup untuk memenuhi kepuasan kerjanya, maka karyawan belum mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya pada Warung Pizarro.

Tabel 2. Data Gaji dan Bonus Karyawan Warung Pizarro Pada Desember 2020 - April 2021

No	Bulan	Jumlah Penjualan (Rp)	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	THR (Rp)	Lembur (Rp)
1	September	102.780.200	40	50.000.000	-	-
2	Oktober	186.064.300	40	80.000.000	-	2.000.000
3	Nopember	198.311.500	40	80.000.000	-	2.000.000
4	Desember	209.202.000	40	80.000.000	4.000.000	3.000.000
5	Januari	198.755.400	40	80.000.000	-	2.000.000
6	Februari	190.815.450	40	80.000.000	-	2.000.000
7	Maret	218.356.500	40	80.000.000	2.000.000	2.000.000
8	April	105.855.300	40	50.000.000	-	1.000.000
	Jumlah	1.410.140.650	320	580.000.000	6.000.000	14.000.000
	Rata-rata	176.267.581	40	72.500.000	3.000.000	2.000.000

Sumber: Warung Pizarro

Manurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017) motivasi merupakan rangsangan yang timbul untuk menumbuhkan keinginan dan kemauan seseorang untuk bekerja atas dasar suatu tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bekerja dengan teratur, tekun dan dilaksanakan secara terus menerus sesuai dengan aturan yang berlaku. Kepuasan kerja adalah sebuah dorongan yang timbul dari hasil kerja yang sudah ditorehkan seorang karyawan pada organisasinya. Kepuasan ini adalah bentuk tanggapan karyawan mengenai seberapa baik hasil kerjanya pada pekerjaan yang dinilai penting (Kaswan, 2017).

Penelitian oleh Widya Paramita (2018) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Warung Pizarro Di Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia Nur Rochma (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis penelitian ini adalah:

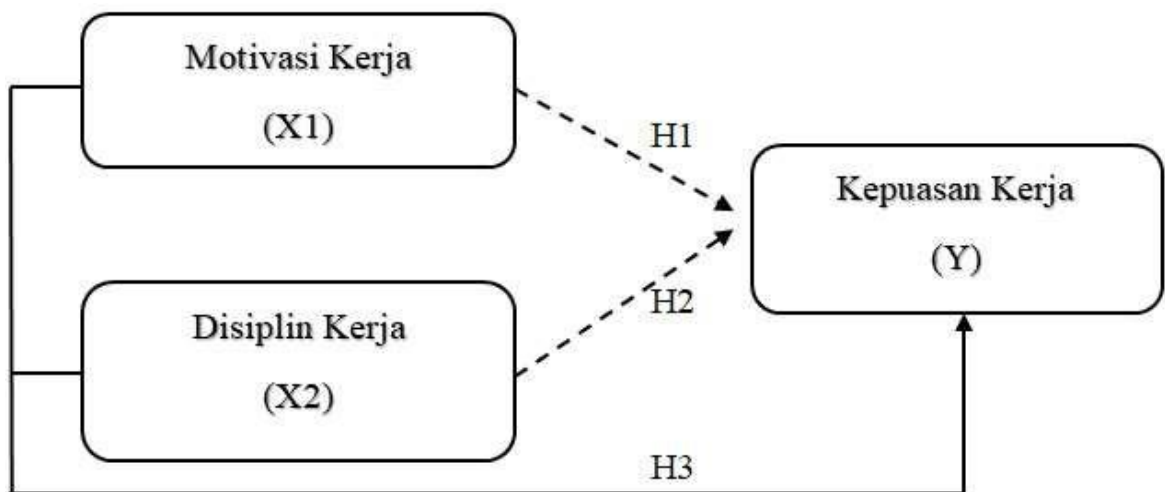
H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Warung Pizarro Di Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia Nur Rochma (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Menyatakan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Warung Pizarro Di Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif, dimana lokasi penelitiannya pada Warung Pizarro yang berada di Jl. Prof. Dr. Ida Bagus Mantra No. 111, Batubulan, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali 80237. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Warung Pizarro sejumlah 40 orang yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang ditentukan dengan metode sampel jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tahap penyebaran kuisisioner yang selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Sumber: Sinambela (2018)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasararka uji validitas dan reliabilitas , data dalam penelitian ini dikatakan valid dan reliable sehingga dapat dikaji untuk proses pengujian selanjutnya. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik ditemukan bawahannya data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai

signifikansi sebesar 0,200 diatas 0,05. data dalam penelitian ini juga tidak mengalami gejala multikolinearitas dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas sehingga data layak untuk diuji lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4.555	4.523		1.007	.320
Motivasi kerja	.455	.141	.435	3.237	.003
Disiplin kerja	.521	.175	.402	2.988	.005

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel ditemukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,555 + 0,455X_1 + 0,521X_2$$

Nilai konstanta sebesar 4,555 menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi dan disiplin tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja akan bernilai tetap sebesar 4,555.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien 0,455 (arah positif) dengan nilai $t_{hitung} = 3,237$ dan signifikansi 0,003. Dengan demikian terlihat bahwa secara langsung terdapat hubungan positif diantara motivasi kerja dengan kepuasan. Ketika terjadi peningkatan pada motivasi maka dibarengi dengan peningkatan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Widya Paramita (2018) dan Anak Agung Gede Dharma Saputra (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,521 (arah positif) dengan nilai $t_{hitung} = 2,988$ dan nilai signifikansi =0,005. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan diantara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Semakin disiplin seseorang dalam melaksanakan tugas maka hasil kerjanya akan semakin baik sehingga kepuasan kerja juga akan ikut meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Amalia Nur Rochma (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1222.522	2	611.261	22.866	.000 ^b
Residual	989.078	37	26.732		
Total	2211.600	39			

Sumber: data diolah (2022)

Dari tabel 5 terlihat nilai F_{hitung} sebesar 22,866 serta diperoleh nilai signifikansi = 0.000. hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan. Dimana ketika motivasi dan disiplin mengalami

peningkatan maka akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Amalia Nur Rochma (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.743 ^a	.553	.529	5.170

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,553. Hal ini berarti 55,3% variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Simpulan

Dari hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada Warung Pizarro dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja karyawannya. melihat hasil penelitian tersebut Warung Pizarro diharapkan meningkatkan jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan. Warung Pizarro hendaknya memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku dalam bekerja. Warung Pizarro diharapkan memberikan tugas sesuai dengan jabatan dan kemampuan karyawan.

Daftar Pustaka

- Amirullah F, & Suhaji. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Administratif IKIP PGRI Semarang). *Jurnal STIE Widya Manggala*.
- Amalia N. R. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto*. Purwokerto: IAIN
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Erri & Fajrin (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/download/3228/2099>.
- Fauzi, Irviani. (2018), *Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*, Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI)
- Gede D.S, A. A., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.i05.p11>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan :Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1 Bandung: Alfabeta
- Mahayasa, I. G. A., Sumadi, N. K., Satriya, I. W. B., Devi, I. G. A. H. P., & Yuniari, N. W. (2022). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pada Universitas di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(05).
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur*. AGORA Vol. 5, No3.
- Oki A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makasar*. Makasar: Universitas Muhammadiyah
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), <http://Jjournal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>.
- Pratamajaya, Andhista. (2019) *Pengaruh Komtrol Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus*. STIE Widya Wiwaha.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sariyathi, Ketut (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.7, No 6, 2018: 2913-2941.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Metode Penelitian Untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan-Keahlian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.)
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.