



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPP TVRI PUSAT

### *THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE JOB SATISFACTION OF CENTRAL LPP TVRI EMPLOYEES*

**Agnes Hafita Lorensi<sup>1</sup>, Maswarni<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [agneslorensihafita@gmail.com](mailto:agneslorensihafita@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen00381@unpam.ac.id](mailto:dosen00381@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### Article Info

##### Article history :

Received : 15-07-2025

Revised : 16-07-2025

Accepted : 18-07-2025

Published : 20-07-2025

#### Abstract

*The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee job satisfaction at LPP TVRI Central. The method used is quantitative. The population in this study is 1300 people. The sampling technique using the Slovin formula was obtained by 93 respondents. The method used to test and analyze the influence partially and simultaneously using hypothesis tests (t-test and F-test). Based on the results of the Hypothesis Test (t-test) of the work discipline variable (X1) on employee job satisfaction (Y), a tcal value of > ttable was obtained; or (7,227 > 1,661) this is strengthened with a significant value of < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, this shows that there is a significant influence between work discipline on employee job satisfaction. The results of the hypothesis test (t-test) of the work motivation variable (X2) on employee job satisfaction (Y) based on the results of the study obtained a tcal value of > ttable or (8,454 > 1,661) this was strengthened with a significant value of < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, this shows that there is a significant influence between work motivation on employee job satisfaction. The results of the hypothesis test (F test) simultaneously of work discipline (X1) and work motivation (X2) on employee job satisfaction (Y) based on the results of the study obtained a value of Fcal > Ftable or (43,126 > 3.10), this is also strengthened by significant < 0.050 or (0.000 > 0.050). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, this shows that there is a simultaneous significant influence between work discipline and work motivation on employee job satisfaction*

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

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP TVRI Pusat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1300 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin didapat sebanyak 93 orang responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dengan menggunakan uji hipotesis



(uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian Uji Hipotesis (Uji t) variabel disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ; atau ( $7.227 > 1.661$ ) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis (Uji t) variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8.454 > 1.661$ ) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis (Uji F) secara simultan disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $43.126 > 3.10$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikan  $< 0,050$  atau ( $0,000 > 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

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

## **PENDAHULUAN**

Pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga tidak mengherankan apabila instansi pemerintah atau perusahaan memberikan perhatian yang besar, tidak terkecuali LPP TVRI. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), LPP TVRI dalam melayani informasi untuk kepentingan publik bersifat netral, independen, dan tidak komersial. Tujuan LPP TVRI hanya dapat diwujudkan apabila dalam diri pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Melihat kepuasan kerja pegawai di LPP TVRI menarik dilakukan penelitian mengingat institusi ini bukanlah sebuah badan usaha yang sarat dengan kompetisi yang tinggi. Pegawai dalam melaksanakan tugas cenderung monoton dan sedikit adanya tantangan karena aturan yang baku. Dalam hal upah atau gaji yang diterima pegawai relatif cukup mengingat LPP TVRI menerapkan kebijakan sebagaimana yang berlaku di pemerintah. Dalam hal promosi jabatan lebih kepada senioritas sehingga pegawai harus menunggu giliran untuk menempati posisi tertentu atau yang lebih tinggi. Demikian halnya dengan pengawasan pimpinan yang sarat dengan birokrasi pemerintahan sehingga pengawasan pimpinan kepada karyawan cenderung subyektif. Kedekatan dan kekerabatan pimpinan dengan pegawai sedikit banyak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya gambaran tentang kepuasan kerja pegawai di LPP TVRI dilakukan pra penelitian secara global dengan memberikan kuesioner berupa pernyataan kepada sebanyak 30 pegawai yang disajikan dalam tabel 1.1 di bawah ini.



Tabel 1.1  
Kepuasan Kerja Pegawai LPP TVRI  
Tahun 2023

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Memperoleh tugas dan tanggung jawab telah sesuai pengalaman dan disiplin ilmu.	4	9	15	2
2	Memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.	7	14	9	0
3	Memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	2	6	22	0
4	Memperoleh dukungan teknis dan non teknis dari pimpinan dalam melaksanakan tugas.	5	8	17	0
5	Mendapat dukungan dari rekan kerja untuk mengembangkan kemampuan.	6	9	14	1

Sumber : Pegawai LPP TVRI 2023.

Berdasarkan data pra penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai LPP TVRI ternyata belum sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai. Dalam hal tugas pekerjaan yang diterima pegawai ternyata belum sepenuhnya sesuai pengalaman dan disiplin ilmu. Dalam hal gaji atau upah pegawai merasa belum dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga, kemudian mengenai kesempatan promosi, pegawai juga merasa tidak memperoleh kesempatan yang sama. Dukungan pimpinan baik teknis maupun non teknis sangat diharapkan oleh pegawai, namun pada kenyataannya belum semua pegawai mendapatkannya. Dukungan rekan kerja dapat memberikan kepuasan kerja pegawai, namun pada kenyataannya tidak semua pegawai merasa memperoleh dukungan kerja dalam mengembangkan kemampuan

Tabel.1.2  
Data Absensi Pegawai LPP TVRI pada Tahun 2024

No	Bulan	Absensi			
		Sakit	Izin	Hadir Tidak Tepat Waktu	Hadir Tepat Waktu
1	Januari	12	69	216	1003
2	Februari	27	57	101	1115
3	Maret	19	49	122	1110
4	April	4	6	130	1160
5	Mei	13	51	235	1001
6	Juni	7	36	136	1121
7	Juli	17	40	101	1142
8	Agustus	5	6	163	1126
9	September	0	22	132	1146
10	Oktober	9	24	120	1147
11	November	23	32	47	1198
12	Desember	22	86	83	1109

Sumber : LPP TVRI, (diolah) (2024)

Berdasarkan data diatas, pegawai pada LPP TVRI masih banyak yang sering hadir tidak tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada sebagian pegawai di LPP TVRI masih rendah dan tidak efektif. Adanya permasalahan disiplin kerja ini sehingga disiplin kerja pegawai



perlu terus menerus ditegakkan melalui perilaku, ucapan dan sikap yang ditunjukkan pimpinan sehingga menjadi contoh dalam sikapnya. Secara tertulis peraturan tentang disiplin kerja di LPP TVRI sangat jelas, tapi pada kenyataannya tidak seluruh pegawai dapat mentaati. Untuk menegakkan disiplin kerja pegawai peran pimpinan sangat dibutuhkan dalam menindak, memberikan bimbingan dan perhatian kepada pegawai.

Tabel 1.3  
Motivasi Kerja Pegawai LPP TVRI  
Tahun 2023

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Selama bekerja di instansi kebutuhan hidup terpenuhi.	6	8	14	2
2	Instansi memberikan rasa aman dalam bekerja.	8	19	3	0
3	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam mengerjakan tugas.	7	16	5	2
4	Keberadaan saya diterima oleh rekan kerja dan instansi	8	18	3	1
5	Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan diri.	2	8	16	4

Sumber : Pegawai LPP TVRI 2023.

Berdasarkan data pra penelitian mengenai motivasi kerja pegawai LPP TVRI masih kurang dikarenakan masih adanya beberapa kebutuhan yang belum dapat dipenuhi oleh instansi. Harapan pegawai bekerja di LPP TVRI untuk memenuhi kebutuhan hidup belum sepenuhnya terpenuhi, meskipun pegawai merasa aman dalam bekerja. Perasaan aman pegawai dalam bekerja karena LPP TVRI tidak menerapkan pemutusan hubungan sepihak kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak. Sejauh pegawai tidak melakukan pelanggaran berat LPP TVRI akan tetap memperkerjakan pegawai sesuai kebijakan yang berlaku

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017:117) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya. Robbins dalam Hamali (2016:200), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Jex dalam Sinambela (2017:302), kepuasan kerja merupakan tingkat efeksi positif seseorang pekerja, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya, sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi kerja

### 2. Disiplin Kerja

Sinambela (2018:335) mengemukakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya



### 3. Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:93) mengemukakan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Farida (2016:25) mengemukakan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2019:148) mengemukakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif yang mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Variabel	Pertanyaan No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,514	0,203	Valid
	2	0,609	0,203	Valid
	3	0,430	0,203	Valid
	4	0,790	0,203	Valid
	5	0,764	0,203	Valid
	6	0,860	0,203	Valid
	7	0,750	0,203	Valid
	8	0,536	0,203	Valid
	9	0,741	0,203	Valid
	10	0,667	0,203	Valid
	11	0,792	0,203	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel disiplin kerja di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) positif dan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$



Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel	Pertanyaan No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	1	0,638	0,203	Valid
	2	0,690	0,203	Valid
	3	0,604	0,203	Valid
	4	0,560	0,203	Valid
	5	0,794	0,203	Valid
	6	0,791	0,203	Valid
	7	0,727	0,203	Valid
	8	0,696	0,203	Valid
	9	0,864	0,203	Valid
	10	0,742	0,203	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel motivasi kerja di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) positif dan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,764	0,203	Valid
	2	0,743	0,203	Valid
	3	0,715	0,203	Valid
	4	0,652	0,203	Valid
	5	0,801	0,203	Valid
	6	0,747	0,203	Valid
	7	0,676	0,203	Valid
	8	0,628	0,203	Valid
	9	0,611	0,203	Valid
	10	0,667	0,203	Valid
	11	0,588	0,203	Valid
	12	0,823	0,203	Valid
	13	0,799	0,203	Valid
	14	0,527	0,203	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023



Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel kepuasan kerja di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) positif dan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ .

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 4.10  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	0,915	Reliabel
Motivasi Kerj (X <sub>2</sub> )	0,924	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,942	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.6, dapat diketahui uji reliabilitas untuk semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Tabel 4.11  
Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,77449288
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,057
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,591
Asymp. Sig. (2-tailed)		,876

a. Test distribution is Normal.

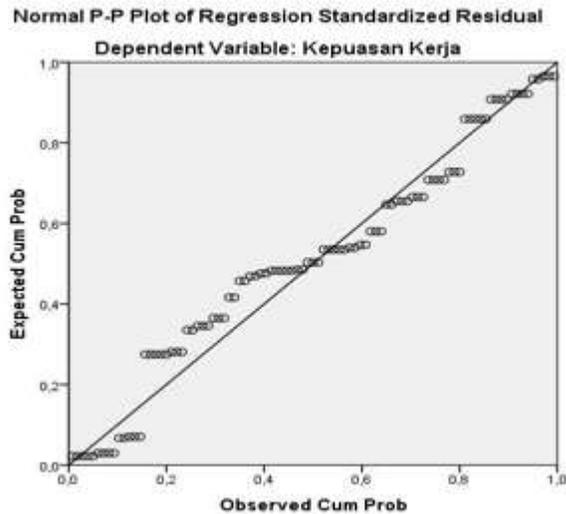
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,876 diatas  $\alpha = 0,05$  ( $0,876 > 0,05$ ) maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian



**Gambar 4.1**  
**Grafik Normal P-Plot**



Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil dari Grafik *Normal P-Plot* di atas, deteksi normalitas data dapat dilihat dari penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dalam grafik terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, maka model dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Linieritas**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (Y) dan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups (Combined)	1926,204	14	137,586	4,921	,000
	Linearity	1497,582	1	1497,582	53,563	,000
	Deviation from Linearity	428,622	13	32,971	1,179	,310
	Within Groups	2180,829	78	27,959		
	Total	4107,032	92			

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,310 lebih besar dari 0,05 ( $0,310 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dengan variabel kepuasan kerja (Y).



Tabel 4.14  
Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (Y) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups (Combined)	2252,439	13	173,265	7,381	,000
	Motivasi Kerja	1806,689	1	1806,689	76,959	,000
	Deviation from Linearity	445,750	12	37,146	1,582	,114
Within Groups		1854,593	79	23,476		
Total		4107,032	92			

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.9 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,114 lebih besar dari 0,05 ( $0,114 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

**c. Uji Autokorelasi**

Tabel 4.16  
Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,700 <sup>a</sup>	,489	,478	4,82725	2,048

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dan dilihat dari tabel *Durbin Watson* diperoleh sebesar 2,048. Sedangkan nilai dl adalah 1,61883 ( $n = 93, k = 3, \alpha = 0,05$ ), dan Du adalah 1,70658 ( $n = 93, k = 3, \alpha = 0,05$ ). Hasil dari uji autokorelasi penelitian dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$du < d < 4-du = 1,70658 < 2,048 < 2,2940$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini

**d. Uji Multikolinearitas**

Tabel 4.17  
Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,119	5,626		1,977	,051		
	Disiplin Kerja	,456	,154	,295	2,952	,004	,567	1,763
	Motivasi Kerja	,619	,132	,469	4,689	,000	,567	1,763

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah 2023



Berdasarkan hasil tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai *Tolerance* variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,567 lebih besar dari 0,10 ( $0,567 > 0,10$ ), sementara nilai *VIF* variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,763 lebih kecil dari 10,00 ( $1,763 < 10,00$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap dua variabel bebas tersebut

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18  
Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

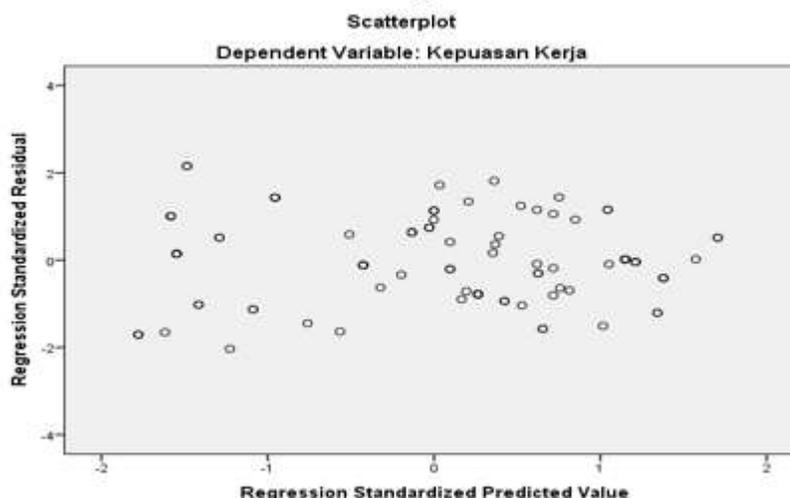
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,050E-013	5,626		,000	1,000
	Disiplin Kerja	,000	,154	,000	,000	1,000
	Motivasi Kerja	,000	,132	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,1.000 lebih besar dari 0,05 ( $1,000 > 0,05$ ), yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja. Sedangkan nilai Signifikansi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05 ( $1,000 > 0,05$ ), yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel komitmen organisasi.

Gambar 4.2  
Scatterplot



Sumber : Data primer diolah 2023

Dari gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, yang dapat dibuktikan dengan adanya titik-titik yang menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat



masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil dari Uji *Glejser* dan *Scatterplot* menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.21  
Output Uji Regresi Linear Berganda  
Antara ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,119	5,626		1,977	,051
	Disiplin Kerja	,456	,154	,295	2,952	,004
	Motivasi Kerja	,619	,132	,469	4,689	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,119 + 0,456X_1 + 0,619X_2$ . Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11,119 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kepuasan kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,119.
- Nilai disiplin kerja ( $X_1$ ) 0,456 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja (Y) sebesar 0,456
- Nilai motivasi kerja ( $X_2$ ) 0,619 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja (Y) sebesar 0,619

### 4. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi berganda

Output Uji Korelasi Ganda dan Determinasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 <sup>a</sup>	,489	,478	4,82725

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melihat tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar R 0,700 masuk kedalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kepuasan kerja (Y) pada LPP TVRI Pusat. Nilai R Square



0,489 diartikan bahwa kontribusi antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% dipengaruhi faktor lain seperti budaya perusahaan, lingkungan kerja dan lain-lain

5. Uji hipotesis

Tabel 4.26  
Output Uji Parsial antara ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ )  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,877	6,206		2,236	,028
	Disiplin Kerja	,933	,129	,604	7,227	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melihat tabel coefficients<sup>a</sup> diatas menunjukkan bahwa, uji parsial antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 7.227 > t_{tabel} 1.661$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat

Tabel 4.27  
Output Uji Parsial antara ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ )  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,366	4,311		5,188	,000
	Motivasi Kerja	,875	,104	,663	8,454	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melihat tabel coefficients<sup>a</sup> diatas menunjukkan bahwa, uji parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 8.454 > t_{tabel} 1.661$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat

Tabel 4.28  
Output Uji Simultan Antara ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ )  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2009,820	2	1004,910	43,125	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2097,212	90	23,302		
	Total	4107,032	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Melihat tabel Anova<sup>a</sup> diatas menunjukkan bahwa, uji simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $F_{hitung} 43.125 > F_{tabel} 3.10$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap terhadap kepuasan kerja pada LPP TVRI Pusat



## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan, serta mengacu pada tujuan penelitian dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 13,877 + 0,933X_1$ , nilai koefisien korelasi 0,604 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 7,227 > t_{tabel} 1,661$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai LPP TVRI Pusat.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 22,366 + 0,875X_2$ . nilai koefisien korelasi 0,663 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 8,454 > t_{tabel} 1,661$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai LPP TVRI Pusat.
3. Disiplin kerja dan variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi  $Y = 11,119 + 0,456X_1 + 0,619X_2$ , nilai korelasi diperoleh 0,700 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 48,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} 7,106 > F_{tabel} 2,77$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Karyawan LPP TVRI Pusat.. Persamaan regresi linear berganda  $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$  yang telah ditentukan  $Y = 11,119 + 0,456X_1 + 0,619X_2$ , hal ini diartikan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Farida, umi, 2016. *Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadar Nurzaman. 2014. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesatu. CV Pustaka Setia. Jakarta
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat



- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada