

# Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pada PT. Swissplast

Handreas Djaya Ningsih<sup>1)\*</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>pulaudewata1901@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Gaji  
Disiplin Kerja  
Motivasi  
Loyalitas Karyawan  
Kepuasan Kerja

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, disiplin kerja, motivasi dan loyalitas karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. Swissplast. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Swissplast. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berjumlah 102 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah hasil kuesioner.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan  $Y = 0,423 + 0,177X_1 - 0,282X_2 + 0,240X_3 + 0,283X_4$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki thitung  $10,719 > t$  tabel  $1,98447$ . Variabel disiplin memiliki thitung  $12,665 > t$  tabel  $1,98447$ . Variabel Motivasi memiliki thitung  $13,206 > t$  tabel  $1,98447$ . Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung  $73,004$  yang dimana nilai tersebut lebih besar dari dengan F tabel  $2,46$ . Hasil angka koefisien korelasi pada kolom R sebesar  $0,866$ , dan angka koefisien determinasi pada kolom  $R^2$  sebesar  $0,751$ .

Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaji, disiplin kerja, motivasi dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja tingkat hubungan yang sangat kuat.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset bisnis yang paling penting. Sumber daya manusia berpengaruh baik langsung atau tidak langsung terhadap kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan menyadari bahwa ia harus melindungi dan mengelola asetnya yang paling berharga, yaitu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penentu terpenting dari jalan menuju kesuksesan perusahaan, dengan kematian akhir perusahaan ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusianya. Akibatnya, setiap perusahaan harus memperhatikan dan mengelola lokasi tenaga kerjanya sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerjanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan, melatih, meningkatkan, memotivasi, dan menerapkan sistem evaluasi yang menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia adalah menumbuhkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang mampu secara optimal untuk memperoleh tenaga kerja yang mampu secara optimal. Guna bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, diperlukan pendapatan, kedisiplinan, motivasi serta loyalitas karyawan yang baik agar bisa mendukung kinerja karyawan. Motivasi ialah proses yang menimbulkan (*intensity*), arahan (*direction*), Individu mencapai tujuan mereka melalui usaha terus-menerus dan ketekunan. Manajer harus memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil mengarahkan karyawan menuju penyelesaian masalah organisasi. Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Setiap organisasi perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara produktif dan efisien. Namun, secara tidak sadar dalam menciptakan loyalitas karyawan yang baik diperlukan perhatian khusus dalam mengelola asset perusahaan. Perusahaan harus memahami kebutuhan karyawannya terutama dari segi pemberian gaji. Jika perusahaan hanya memberikan gaji namun tidak disertai dengan insentif lainnya maka kinerja karyawan akan menurun dan kurang efektif.

Gaji merupakan sumber utama yang dapat mendorong karyawan dalam mengembangkan bakat dan kemampuan serta semangatnya dalam bekerja. Gaji yang disertakan dengan insentif atau bonus lainnya yang diperlukan atau dibutuhkan oleh karyawan merupakan hal dalam membantu karyawan supaya dapat bekerja lebih serius dan maksimal ketika perusahaan memberikan tambahan pekerjaan atau tanggung jawab yang lebih besar.

Disiplin kerja menggambarkan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, sebab semakin baik disiplin kerja karyawan sehingga semakin tinggi prestasi kerja yang bisa dicapainya, sementara itu apabila tidak terdapatnya pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan susah untuk perusahaan guna menggapai hasil yang maksimal. Disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang tumbuh di dalam tubuh karyawan serta menimbulkan karyawan sanggup menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan turut mengambil peran penting, sehingga karyawan mampu dapat bekerja dengan optimal. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kemajuan produktivitas karyawan serta kinerja yang dihasilkan dalam prestasi. Motivasi kerja yang tepat akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan karyawan di bidang pekerjaan masing-masing sehingga dapat mengembangkan kemajuan perusahaan.

Di dalam sebuah organisasi ini sendiri loyalitas karyawan sangatlah penting. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi.

Kepuasan kerja adalah perilaku umum seseorang pribadi terhadap kegiatannya, seorang dengan kualitas kepuasan kerja tinggi memberikan perilaku yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan perilaku negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja menjadi dilema yang cukup menarik serta penting, sebab terbukti besar kegunaannya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Faktor kepuasan kerja adalah hal yang berifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons emosional atau efektifitas terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah perilaku umum yang disebabkan oleh beberapa perilaku terhadap komponen pekerjaan, sifat individu, dan hubungan grup di luar pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka, keadaan kerja mereka, dan kolaborasi antara pimpinan dan sesama pimpinan dan karyawan lainnya di sebuah organisasi.

Berdasarkan dalam pengamatan peneliti di PT. Swissplast bahwa pemberian gaji tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Dengan demikian banyak karyawan yang bekerja tidak efektif dan efisien dikarenakan gaji yang tidak sesuai. Persepsi karyawan terhadap gaji yang akan diterima akan mempengaruhi kinerja serta kedisiplinan mereka dalam bekerja. Sistem gaji yang dijelaskan dengan baik, maka oleh karyawan akan dipersepsikan sebagai sebuah sistem yang adil, dan keadilan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan.

Menurut pengamatan peneliti di PT. Swissplast masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam hal absensi seperti keterlambatan masuk kerja, izin, cuti serta sakit. Menurut hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa loyalitas karyawan tidak sinkron diperlukan dikarenakan kurangnya motivasi. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah disiplin kerja karyawan.

Motivasi adalah sesuatu yang menginspirasi atau dorongan pekerjaan, dengan begitu karyawan dapat mencapai prestasi yang baik. Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Selain itu peneliti juga mendapatkan keluhan dari karyawan di mana loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat rendah dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak bersemangat dan rendahnya kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan masalah di atas, penulis mencoba memasukannya ke dalam tesis "Pengaruh Gaji, Disiplin, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pada PT. Swissplast".

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Gaji

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang karyawan tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Menurut Rivai dalam (Karlina & Rosento, 2019) menyatakan bahwa Gaji balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya menjadi karyawan yang menyampaikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dalam (Silaswara et al., 2021,101) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa Gaji merupakan hal berupa pemberian kompensasi uang sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.”

Kemudian menurut Mardi dalam (Sinambela & Sinambela, 2019,464) buku yang berjudul Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja, Menyatakan bahwa Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.”

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu bisnis atau instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Disiplin yang baik menunjukkan pentingnya pertanggungjawaban seseorang atas instruksi yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah tindakan sumber daya manusia yang penting berasal dari tindakan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin banyak disiplin karyawan terjadi peningkatan prestasi kerja yang dapat ditingkatkan. Without proper employee work discipline, it will be difficult for the business to achieve optimal work results.

Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa Disiplin adalah pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan bisnis dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) menyatakan bahwa Disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja dan memungkinkan pekerja menyesuaikan diri dengan keputusan, aturan, dan nilai tinggi pekerjaan dan tugasnya.”

### Motivasi

Menurut Sunyoto (2018) menyatakan bahwa Motivasi berbicara tentang cara meningkatkan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi semua karyawan harus berhasil dan berentusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi. Perilaku seseorang ditentukan oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, tujuan, dan kepuasaannya yang mempengaruhi dan merangsangnya perilaku.

Menurut Hasibuan dalam (Febrianti, 2020) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Andika (2019) menyatakan bahwa Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi kehidupan manusia, motivasi juga Kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan bekerja sesuai dengan cara-cara yang akan membawa mereka ke arah yang optimal.

### Loyalitas Karyawan

Menurut Chairina (2019) mengartikan bahwa Loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kemudian menurut Umar (2019) secara tradisional menyatakan bahwa Loyalitas Dianggap sebagai sesuatu yang diciptakan oleh penciptanya. Ketika seseorang bergabung dengan suatu institusi, dia akan mengadopsi sikap setia, tetap berada di dalam organisasi, dan melakukan tindakan terbaik untuk institusi tersebut. Di sisi lain, diasumsikan bahwa organisasi akan selalu mempertimbangkan pengembangan karyawan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.

Menurut Octavia (2019) menyatakan bahwa Loyalitas kerja adalah sebagai landasan dan haluan berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya. Sedangkan menurut Walker dalam (Umar, 2019) menyatakan bahwa Loyalitas diartikan sebagai lanjutan dari karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karier yang sudah jelas dan dapat mereka raih.”

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah (positif) rasa tenaga kerja terhadap pekerjaan mereka, dengan berasal dari penilaian terhadap situasi kerja mereka. Penilaian ini dapat dilakukan terhadap salah satu kegiatan, dan penilaian ini dilakukan untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam kegiatan. Puas karyawan menyukai situasi kerja lebih daripada tidak menyukainya. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap pekerja terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, hubungan rekan kerja, kompensasi yang diterima di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis lainnya.

Adapun menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2019) mengartikan bahwa Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional dengan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan para karyawan. Kepuasan Kerja adalah ukuran sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemui di lingkungan kerja. Menurut Prayogo (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional menikmati pekerjaan seseorang dan mencintai itu. Kepuasan Kerja karyawan harus dibuat sebaik-baik untuk meningkatkan moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan.”.

## **III. METODE**

### **Jenis Penelitian**

Deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaji, disiplin, motivasi, dan loyalitas karyawan. Penelitian Kuantitatif mengumpulkan data yang dapat diurut, diukur, dan dikategorisasi dengan menggunakan analisis statistik. Ini membantu dalam mengidentifikasi pola atau hubungan dan menghasilkan generalisasi. Jenis penelitian ini berguna untuk menentukan seberapa sering, seberapa sering, dan seberapa jauh sesuatu terjadi. Dengan metodologi ini, peneliti akan menjelaskan bagaimana data akan dikumpulkan, dianalisis, dan dievaluasi untuk menunjukkan dan mengevaluasi kesesuaian data dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan dibahas, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, termasuk setiap karyawan di perusahaan, untuk mengumpulkan informasi dan data dari masing-masing responden.

### **Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Swissplast yang didirikan pada tahun 2013. PT. Swissplast sendiri berlokasi di Kawasan Industri Manis 2. Jl. Palem Manis 2 No 2A RT 003 RW 007, Kel Gandasari Kec Jatiuwung Tangerang 15137 Banten Indonesia

### **Jenis dan Sumber Data**

Data Primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan dan di dapat dari responden karyawan PT. Swissplast. Data yang diperoleh berhubungan dengan variabel terkait yang diteliti oleh penulis. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang tersedia dari website, internet, literatur, buku, jurnal dan data tertulis lainnya yang digunakan penulis sebagai referensi untuk menyelesaikan penelitian ini

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swissplast yang berjumlah 137 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 102 karyawan PT. Swissplast, jumlah sampel dihitung menggunakan teknik *Slovin*.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, studi pustaka dan observasi. Kuesioner terdiri dari beberapa pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi tertentu sesuai dengan tujuan penelitian atau survei. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Peneliti juga memperoleh pengamatan dan ingatan dari proses observasi.

### **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Peneliti menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang diantaranya adalah Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan serta variabel variabel terikat (*dependent variable*) Kepuasan Kerja. Pengoperasian variabel-variabel tersebut secara rinci dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel II.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaji (X1)	Keadilan	1. Keadilan Internal 2. Keadilan Eksternal 3. Kesejahteraan	Likert
	Kepuasan	4. Tingkat Gaji 5. Kompensasi 6. Kenaikan gaji 7. Struktur dan Administrasi penggajian	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Ketaatan pada standar kerja	1. Menaati aturan dan pedoman 2. Tanggung jawab 3. Penggunaan waktu yang efektif	Likert
	Tingkat kewaspadaan	4. Ketelitian 5. Perhitungan	Likert
	Ketaatan pada peraturan kerja	6. Kepatuhan 7. Kelancaran	Likert
	Etika kerja	8. Suasana harmonis	Likert
	Kehadiran	9. Absensi 10. Tepat waktu	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Faktor Langsung	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman	Likert
	Faktor Tidak Langsung	3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Lingkungan kerja 6. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan 7. Rekan kerja 8. Fasilitas kerja 9. prestasi kerja 10. pengakuan dari perusahaan	Likert
Loyalitas Karyawan (X4)	Pengabdian	1. Mengutamakan kepentingan perusahaan 2. Melaporkan setiap permasalahan kepada atasan 3. Berpartisipasi dalam memajukan perusahaan	Likert
	Tanggung jawab	4. Mengikuti seluruh kegiatan perusahaan 5. Menjaga nama baik perusahaan 6. Memelihara fasilitas perusahaan dengan baik 7. Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	Likert
	Ketaatan	8. Menaati peraturan dan kode etik perusahaan 9. Menaati perintah atasan 10. Menaati jam kerja yang sudah ditentukan	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Gaji	1. Gaji yang sesuai 2. Kecepatan pembayaran gaji	Likert
	Promosi	3. Kesempatan promosi 4. Jenjang karir	Likert
	Rekan kerja	5. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja 6. Kepuasan hubungan dengan atasan	Likert
	Kondisi kerja	7. Kepuasan atas lingkungan di tempat kerja	Likert
	Pekerjaan itu sendiri	8. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan 9. Pekerjaan yang secara mental menantang	Likert
	Supervisi	10. Metode pengawasan yang diambil pimpinan	Likert

## Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan aplikasi SPSS 24 yang digunakan untuk menganalisis data, adapun teknik analisis yang digunakan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Uji Data
  - a. Uji Validitas  
Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sedangkan ketika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid.
  - b. Uji Reliabilitas  
Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisaran antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan  $r_x$  dengan  $x$  adalah adalah index kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*.
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas  
Menurut (Imam Ghozali, 2021), uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan exact test *Monte Carlo* dalam melakukan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat *confidence level* sebesar 95%.
  - b. Uji Multikolinearitas  
Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi kolerasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*.
  - c. Uji Heteroskedastisitas  
Ghozali (2018:137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dinyatakan homoskedastisitas jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sebaliknya model regresi dinyatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Jadi model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas.
3. Uji Regresi Linear Berganda  
Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Uji Koefisien Korelasi  
Menurut Sugiyono (2018:248) Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya. Sugiyono (2018:256) mengemukakan bahwa Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan.
5. Uji Hipotesis
  - a. Uji t  
Menurut Ghazali (2018:152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  - b. Uji F  
Menurut Ghazali (2018:179) uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5% (0.05) dan  $df=n-k$ . apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima.

#### IV. HASIL

##### 1. Tabel Model Summary

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaji Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	0.535	0.530	2.986
a. Predictors: (Constant), Gaji				
b. Dependent Variable: Kepuasan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan nilai hasil tabel IV.1 maka dapat di jelaskan bahwa nilai R sebesar 0,731 dapat dijelaskan bahwa hubungan antara ke dua variabel memiliki hubungan yang kuat serta nilai *R square* adalah melihatkan seberapa bagusnya regresi yang dihasilkan antara variabel independen (X1) dengan variabel dependen (Y) yaitu memiliki nilai sebesar 0,535 jadi dapat dinyatakan variabel Gaji (X1) memiliki pengaruh yang andil sebesar 0,535 terhadap variabel kepuasan (Y).

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	0.616	0.612	2.713
a. Predictors: (Constant), Disiplin				
b. Dependent Variable: Kepuasan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan nilai hasil tabel IV.2 maka dapat di jelaskan bahwa nilai R sebesar 0.785 dapat dijelaskan bahwa hubungan antara ke dua variabel memiliki hubungan yang kuat serta nilai *R square* adalah melihatkan seberapa bagusnya regresi yang dihasilkan antara variabel independen (X2) dengan variabel dependen (Y) yaitu memiliki nilai sebesar 0.616 jadi dapat dinyatakan variabel Disiplin (X2) memiliki pengaruh yang andil sebesar 0.616 terhadap variabel Kepuasan (Y).

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	0.636	0.632	2.643
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan nilai hasil tabel IV.3 maka dapat di jelaskan bahwa nilai R sebesar 0,797 dapat dijelaskan bahwa hubungan antara ke dua variabel memiliki hubungan yang kuat serta nilai *R square* adalah melihatkan seberapa bagusnya regresi yang dihasilkan antara variabel independen (X3) dengan variabel dependen (Y) yaitu memiliki nilai sebesar 0,636 jadi dapat dinyatakan variabel Motivasi (X3) tidak memiliki pengaruh yang andil sebesar 0,636 terhadap variabel kepuasan (Y).

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Loyalitas Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	0.595	0.591	2.787
a. Predictors: (Constant), Loyalitas				
b. Dependent Variable: Kepuasan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan nilai hasil tabel IV.4 maka dapat di jelaskan bahwa nilai R sebesar 0,771 dapat dijelaskan bahwa hubungan antara ke dua variabel memiliki hubungan yang kuat serta nilai *R square* adalah melihatkan seberapa bagusnya regresi yang dihasilkan antara variabel independen (X4) dengan variabel dependen (Y) yaitu memiliki nilai sebesar 0,595 jadi dapat dinyatakan variabel Loyalitas (X4) tidak memiliki pengaruh yang andil sebesar 0,595 terhadap variabel kepuasan (Y).

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	0.751	0.740	2.220
a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaji, Disiplin, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan nilai hasil tabel IV.5 maka dapat di jelaskan bahwa nilai R sebesar 0,866 dapat dijelaskan bahwa hubungan antara ke lima variabel memiliki hubungan yang sangat kuat serta nilai *R square* adalah melihatkan seberapa bagusnya regresi yang dihasilkan antara variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) dengan variabel dependen (Y) yaitu memiliki nilai sebesar 0,751 jadi dapat dinyatakan variabel Gaji (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3) dan Loyalitas (X4) memiliki pengaruh yang andil sebesar 0,751 terhadap variabel Kepuasan (Y).

**2. Tabel Uji Hipotesis**  
**a. Uji t**

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.423	2.587		0.164	0.870
	Gaji	0.177	0.096	0.155	1.841	0.069
	Disiplin	0.282	0.095	0.273	2.976	0.004
	Motivasi	0.240	0.109	0.231	2.204	0.030
	Loyalitas	0.283	0.071	0.310	3.966	0.000
a. Dependent Variable: Kepuasan						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan hasil Tabel IV.6 maka dapat dinyatakan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* yang berisi model *constant* bernilai 0.423 dan untuk nilai koefisien Gaji (X1) 0,177, nilai koefisien Disiplin (X2) 0,282 nilai koefisien Motivasi (X3) 0.240, nilai koefisien Loyalitas (X4) 0.283 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 0,423 + 0,177X_1 - 0,282X_2 + 0,240X_3 + 0,283X_4$ .

- 1) Dapat dilihat dari hasil olahan SPSS yang telah dikerjakan oleh penulis, dimana didapatkan *t*<sub>hitung</sub> Gaji dengan nilai 10,719 yang dimana lebih besar dari *t*<sub>tabel</sub> 1,98447 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 2) Dapat dilihat dari hasil olahan SPSS yang telah dikerjakan oleh penulis, dimana didapatkan *t*<sub>hitung</sub> Disiplin dengan nilai 12,665 yang dimana lebih besar dari *t*<sub>tabel</sub> 1,98447 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 3) Dapat dilihat dari hasil olahan SPSS yang telah dikerjakan oleh penulis, dimana didapatkan *t*<sub>hitung</sub> Motivasi dengan nilai 13,206 yang dimana lebih besar dari *t*<sub>tabel</sub> 1,98447 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 4) Dapat dilihat dari hasil olahan SPSS yang telah dikerjakan oleh penulis, dimana didapatkan *t*<sub>hitung</sub> Motivasi dengan nilai 12,115 yang dimana lebih besar dari *t*<sub>tabel</sub> 1,98447 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.



**b. Uji F**

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1438.639	4	359.660	73.004	.000 <sup>b</sup>
	Residual	477.881	97	4.927		
	Total	1916.520	101			
a. Dependent Variable: Kepuasan						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaji, Disiplin, Motivasi						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Dengan ketentuan berdasarkan teknik analisis data bagian uji F sebagai berikut:

- 1) Menentukan nilai  $F_{tabel}$  adalah dengan  $(k - 1 ; n - k)$  dengan probabilitas 5% yang dimana  $k$  merupakan jumlah total dari variabel bebas ditambah dengan variabel terikat serta  $n$  merupakan jumlah responden maka akan didapatkan  $(5 - 1 ; 102 - 4) = (4 ; 98)$  dan didapatkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,46.
- 2) Dari perhitungan di atas dapat dijelaskan nilai yang dimiliki  $F_{hitung} 73,004 > F_{tabel} 2,46$  dengan tingkat probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang artinya bisa disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya adanya pengaruh secara bersama – sama antara Gaji, Disiplin, Motivasi, dan Loyalitas Terhadap Kepuasan.

**V. KESIMPULAN**

Riset ini dicoba mempunyai tujuan guna melihat Pengaruh Gaji, Disiplin, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja pada PT. Swissplast. Bersumber pada hasil analisa yang didapat bisa disimpulkan sebagai selanjutnya:

1. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Terhadap peningkatan Kepuasan Kerja pada PT. Swissplast. Hal ini dijelaskan dimana didapatkan  $t_{hitung}$  Gaji dengan nilai 10,719 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,98447 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja pada PT. Swissplast. Hal ini dijelaskan dimana didapatkan  $t_{hitung}$  Disiplin dengan nilai 12,665 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,98447 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja pada PT. Swissplast. Hal ini dijelaskan dimana didapatkan  $t_{hitung}$  Motivasi dengan nilai 13,206 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,98447 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
4. Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja pada PT. Swissplast. Hal ini di jelaskan dimana didapatkan  $t_{hitung}$  Motivasi dengan nilai 12,115 yang dimana lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,98447 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
5. Gaji, Disiplin, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja pada PT. Swissplast. Hal ini di jelaskan dimana didapatkan  $F_{hitung}$  73,004 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari dengan  $F_{tabel}$  2,46 dengan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 yang bisa disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.  
 Anastasya Jasmine., E. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. Nikamabi: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 2(1).  
 Dessler. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prehallindo.  
 Diana Silaswara., R. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.

- Eso Hernawan., F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buddhi Dharma.
- Fransisca Louisa., G. W. (2023). Pengaruh Peningkatan Gaji., Intensif., dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Senyum Pesona Timur. EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 2(1).
- Gladisa Anastasya Putri., G. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1(3).
- Hasibuan. (2019:10). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. BAB II Landasan teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hery. (2018). Pengantar Manajemen. Bandung: Grasindo.
- Idris Efendi., G. W. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi pada PT. Baru Sepatu. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis.
- Irvani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Andi.
- Jodi Efrem., E. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Indonesia Bagian Marketing. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis.
- Karlina & Rosento. (2019). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, 109.
- Marwansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH.
- Pujiarti., R. P. (2021). Performance Appraisal Standardization Of Educational Manpower And Education Management. Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 19(1).
- Puspita, R. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Hasil Kinerja Karyawan pada PT. Surya Rengo Containers Tangerang. Bachelor Thesis, Universitas Buddhi Dharma.
- Sugih Hartono., R. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA 3 Tangerang. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 1(1).
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2018:2). Prinsip - Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.