

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Citra Citi Pacific Mall SKA

Mahdiyyah Atikah, Rahayu Setianingsih, Fitrien Ayuda
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: mahdiyyahatikah222@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Citra Citi Pacific Mall SKA dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sebanyak 97 karyawan tetap pada PT. Citra Citi Pacific Mall SKA. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citra Citi Pacific Mall SKA.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, penting untuk memahami tujuan yang ingin dicapai, maka untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan perencanaan yang matang. Dimana perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia yang berperan langsung dalam pengoperasian dan pelaksanaan rencana perusahaan (Sapu et al., 2023). Salah satu bentuk usaha untuk mendorong peningkatan atau pencapaian tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga akan diperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik serta sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang diberikan tentunya akan meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas kerja (Desyantoro dan Widhiastuti, 2021).

PT. Citra Citi Pacific Mall SKA adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan pusat perbelanjaan modern, dengan mengelola Mall SKA sebagai salah satu pusat perbelanjaan terbesar dan terkemuka di Kota

Pekanbaru, Provinsi Riau. Mall ini resmi dibuka untuk umum pada tanggal 25 Oktober 2005, dan sejak saat itu telah menjadi destinasi utama masyarakat Pekanbaru dan sekitarnya untuk berbelanja, bersosialisasi, serta menikmati berbagai hiburan. Pembangunan Mall SKA merupakan bagian dari upaya mendukung arah pembangunan wilayah yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru. Mall ini dibangun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap fasilitas perbelanjaan dan hiburan modern, serta turut mendorong pertumbuhan ekonomi di sektor jasa dan perdagangan.

Meskipun struktur organisasi telah terbentuk secara sistematis dan jumlah karyawan telah mencukupi untuk mendukung operasional mall, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan internal, salah satunya terkait disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan suatu aspek yang perlu diperhatikan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan aturan perusahaan. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari PT. Citra Citi Pacific Mall SKA ditemukan adanya tingkat disiplin kerja karyawan yang belum baik yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

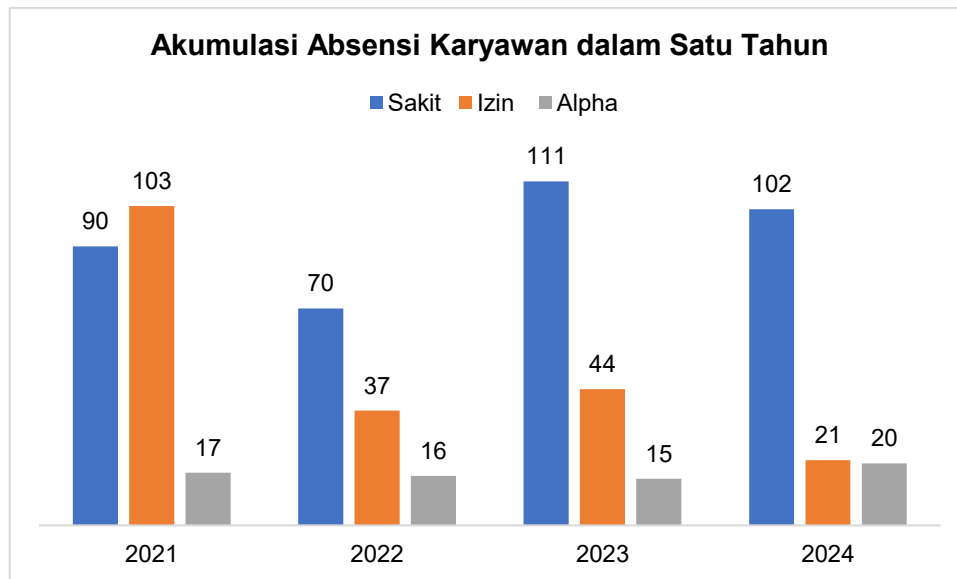
Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Citraciti Pacific Pekanbaru

Tahun	Jumlah Hari Kerja Satuan (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Hari Absensi Karyawan Dalam Satu Tahun	Jumlah Absensi Karyawan Dalam Satu Tahun	Persentase (%)
2021	231 Hari	118 Orang	27.258 Hari	210 Kali	0,77%
2022	228 Hari	108 Orang	24.624 Hari	123 Kali	0,49%
2023	230 Hari	102 Orang	23.460 Hari	170 Kali	0,72%
2024	234 Hari	97 Orang	22.698 Hari	143 Kali	0,63%

Sumber: PT. Citra Citi Pacific Mall SKA, 2025

$$\text{Persentase ketidakhadiran karyawan} = \left(\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JHK} \times \text{JKa}} \times 100\% \right)$$

Jumlah absensi karyawan dalam satu tahun diperoleh dari akumulasi berapa kali jumlah sakit, izin dan alpha seluruh karyawan dalam satu tahun yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. 1 Rincian Absensi Karyawan dalam Satu Tahun

Sumber: PT. Citra Citi Pacific Mall SKA, 2025

Berdasarkan data rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Citra Citi Pacific Mall SKA dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2021–2024 mengalami fluktuatif. Pada tahun 2024, jumlah sakit karyawan menurun dari 111 kali di tahun 2023 menjadi 102 kali di tahun 2024 dan izin juga turut mengalami penurunan dari 44 kali di tahun 2023 menjadi 21 kali di tahun 2024, namun tingkat alpha (ketidakhadiran tanpa keterangan) mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yaitu dari 15 kali di tahun 2023 menjadi 20 kali di tahun 2024. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen karena ketidakhadiran tanpa keterangan dapat mencerminkan menurunnya kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan yang berlaku di sekitarnya. Karyawan yang disiplin akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin akan menghalangi dan memperlambat pencapaiannya (Agustina et al., 2023). Disiplin kerja yang terbentuk di dalam seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja demi terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat lingkungan sekitar (Bramasta et al., 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya dan latar belakang masalah yang dihadapi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Citra Citi Pacific Mall SKA”.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai, 2018). Disiplin kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja, semakin besar dorongan yang diberikan oleh pemimpin dan orang sekitar maka semakin besar motivasi kerja tertanam dalam diri pegawai sehingga ini akan berdampak positif terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu memberikan dorongan, dukungan serta motivasi kepada pegawai maka mereka akan merasa dipedulikan sehingga berbagai aturan dan nilai yang berlaku didalam sebuah lembaga akan selalu di patuhi dan di taati tanpa melanggar peraturan tersebut sehingga disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang lebih positif kedepannya (Nugrohoseno dan Hasibuan, 2022). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laia dan Dewi (2023); Qamaruddin et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mematuhi aturan dan bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Putra dan Paryanti (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong semangat, keinginan untuk bekerja keras, dan antusiasme karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik, terutama dalam aspek kedisiplinan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Komitmen Organisasi

Dalam pencapaian disiplin kerja seseorang tidak lepas dari komitmen organisasi yang dimilikinya. Karena dalam pencapaian disiplin kerja yang

baik adalah dibutuhkan komitmen organisasi yang baik pula. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang berkeinginan untuk menyelesaikan uraian tugas yang telah dibebankan dan melakukan pekerjaan yang terbaik. Hal ini mempengaruhi segala aktifitas pegawai dalam menjalankan segala tugas-tugasnya dan berusaha memberikan kontribusi yang baik pula kepada instansi dimana ia bekerja (Rayana et al., 2022). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al. (2024); Qamaruddin et al. (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk bertindak disiplin dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan temuan Arafat et al. (2025) bahwa karyawan yang loyal akan merasa berkewajiban untuk menjaga nama baik organisasi, dimana karyawan akan menghindari perilaku yang dapat merusak reputasi organisasi, seperti ketidakdisiplinan kerja karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Kepuasan Kerja

Perasaan tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya menimbulkan motif untuk berperilaku tidak disiplin. Oleh karena itu, semakin baik kepuasan kerja maka disiplin kerja tersebut akan semakin baik atau meningkat dan sebaliknya jika kepuasan kerja buruk maka disiplin kerja terhadap aturan tersebut akan mejadi buruk pula (Desyantoro dan Widhiastuti, 2021). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arafat et al. (2025); Rahmanto dan Silalahi (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif dan patuh terhadap aturan yang berlaku. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Yanti dan Trianasari (2021) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap profesional, menjunjung tinggi nilai-nilai kerja, dan lebih fokus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja menciptakan kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong perilaku disiplin dalam

menjalankan tugas sehari-hari. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022) menjelaskan kuantitatif ialah metode yang berlandaskan data konkret dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi yang berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru berjumlah 97 orang karyawan. Metode penarikan sampel ini adalah *sampling* jenuh. Sugiyono (2022), *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 97 orang karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) yang dibantu oleh program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	85	87,63%
	Perempuan	12	12,37%
	Total	97	100%
Usia	18-30 Tahun	1	1,03%
	31-40 Tahun	39	40,21%
	41-50 Tahun	45	46,39%
	> 50 Tahun	12	12,37%
	18-30 Tahun	1	1,03%
	Total	97	100%
Pendidikan	SMA/K	83	85,57%
	D3	9	9,28%
	S1	5	5,15%
	Total	97	100%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	2	2,06%
	> 10 Tahun	95	97,94%
	Total	97	100%
Status Karyawan	Tetap	97	100%
	Tidak Tetap	0	0%
	Total	97	100%
Departemen	Legal dan Personalia	3	3,09
	IT	3	3,09
	<i>Purchasing</i>	2	2,06
	Logistik	4	4,12
	Finance dan <i>Accounting</i>	6	6,19
	Sekretariat	2	2,06
	<i>Marketing</i>	9	9,28
	<i>Mechanical</i> dan <i>Electrical</i>	25	25,77
	<i>Fitting Out</i>	1	1,03
	<i>Build Maintenance</i>	11	11,34
	<i>Housekeeping</i> Pasar	2	2,06
	<i>Housekeeping</i> dan	2	2,06
	Gardener		
	<i>Security</i>	27	27,84
	Total	97	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status karyawan dan departemen yang diperoleh dari 97 karyawan tetap.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari variabel penelitian (Sugiyono, 2021) yaitu motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan disiplin kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	97	45	75	61,69	7,038
Komitmen Organisasi (X2)	97	27	45	36,69	4,887
Kepuasan Kerja (X3)	97	45	75	59,56	6,750
Disiplin Kerja	97	45	75	61,64	5,770
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dalam penelitian ini terdapat penyebaran data yang baik dan bersifat homogen karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi antara indikator masing - masing pertanyaan dengan total skor dari indikator dalam satu variabel dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Rumus $r \text{ tabel} = df = n - 2 = 97 - 2 = 95$, sehingga $r \text{ tabel } df(95) = 0,199$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

No.	Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kategori
1	Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,617	0,199	Valid
		X1.2	0,716	0,199	Valid
		X1.3	0,776	0,199	Valid
		X1.4	0,830	0,199	Valid
		X1.5	0,871	0,199	Valid
		X1.6	0,858	0,199	Valid
		X1.7	0,790	0,199	Valid
		X1.8	0,769	0,199	Valid
		X1.9	0,866	0,199	Valid
		X1.10	0,675	0,199	Valid
		X1.11	0,476	0,199	Valid
		X1.12	0,579	0,199	Valid
		X1.13	0,508	0,199	Valid
		X1.14	0,489	0,199	Valid
		X1.15	0,557	0,199	Valid
2	Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,803	0,199	Valid
		X2.2	0,774	0,199	Valid
		X2.3	0,762	0,199	Valid
		X2.4	0,690	0,199	Valid
		X2.5	0,721	0,199	Valid
		X2.6	0,791	0,199	Valid
		X2.7	0,759	0,199	Valid
		X2.8	0,846	0,199	Valid
3	Kepuasan Kerja (X3)	X2.9	0,532	0,199	Valid
		X3.1	0,754	0,199	Valid
		X3.2	0,790	0,199	Valid
		X3.3	0,747	0,199	Valid
		X3.4	0,747	0,199	Valid

No.	Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kategori
		X3.5	0,752	0,199	Valid
		X3.6	0,720	0,199	Valid
		X3.7	0,758	0,199	Valid
		X3.8	0,754	0,199	Valid
		X3.9	0,623	0,199	Valid
		X3.10	0,714	0,199	Valid
		X3.11	0,587	0,199	Valid
		X3.12	0,523	0,199	Valid
		X3.13	0,563	0,199	Valid
		X3.14	0,464	0,199	Valid
		X3.15	0,515	0,199	Valid
	4 Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,597	0,199	Valid
		Y.2	0,543	0,199	Valid
		Y.3	0,562	0,199	Valid
		Y.4	0,569	0,199	Valid
		Y.5	0,638	0,199	Valid
		Y.6	0,673	0,199	Valid
		Y.7	0,568	0,199	Valid
		Y.8	0,665	0,199	Valid
		Y.9	0,629	0,199	Valid
		Y.10	0,680	0,199	Valid
		Y.11	0,678	0,199	Valid
		Y.12	0,673	0,199	Valid
		Y.13	0,478	0,199	Valid
		Y.14	0,552	0,199	Valid
		Y.15	0,662	0,199	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji validitas masing-masing butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan disiplin kerja (Y) menunjukkan hasil diatas kriteria 0,199, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

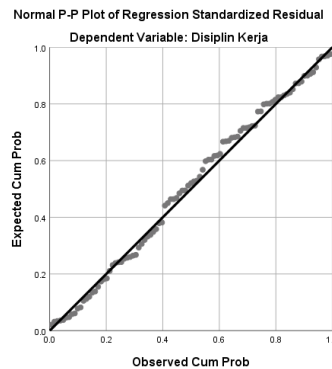
Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	15	0,923	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	9	0,896	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	15	0,910	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	15	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan disiplin kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terkait keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2021). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji normalitas *probability plot* menunjukkan bahwa grafik penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) (Ghozali, 2021). Nilai Tolerance Value $\geq 0,1$ dan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independennya. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	0,539	1,857
	Komitmen Organisasi (X2)	0,541	1,848
	Kepuasan Kerja (X3)	0,478	2,094
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas pada variabel independen menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena variabel motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan antara variance dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,716	1,971		1,885	0,062
Motivasi Kerja (X1)	0,020	0,039	0,071	0,506	0,614
Komitmen Organisasi (X2)	0,036	0,056	0,091	0,649	0,518
Kepuasan Kerja (X3)	-0,057	0,043	-0,196	-1,320	0,190

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji glejser menunjukkan nilai sig antara variabel independen yakni motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dengan absolute residual > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat hubungan antara variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16,796	3,560	
Motivasi Kerja (X1)	0,247	0,070	0,302
Komitmen Organisasi (X2)	0,220	0,101	0,186
Kepuasan Kerja (X3)	0,361	0,078	0,423

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = 16,796 + 0,247X1 + 0,220X2 + 0,361X3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 16,796
Hal ini berarti apabila variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja bernilai nol, maka variabel disiplin kerja bernilai 16,796.
2. Koefisien motivasi kerja (X1) = 0,247
Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja, maka akan meningkatkan variabel disiplin kerja sebesar 0,247. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan.
3. Koefisien komitmen organisasi (X2) = 0,220
Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel komitmen organisasi, maka akan meningkatkan variabel disiplin kerja sebesar 0,220. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.
4. Koefisien kepuasan kerja (X3) = 0,361
Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan variabel disiplin kerja sebesar 0,361. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terkait (Ghozali, 2021). Uji ini membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan rumus $df = n-k-1 = 97-3-1 = 93$. Maka didapat t tabel = 1,985. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,796	3,560		4,718	0,000
	Motivasi Kerja (X1)	0,247	0,070	0,302	3,532	0,001
	Komitmen Organisasi (X2)	0,220	0,101	0,186	2,186	0,031
	Kepuasan Kerja (X3)	0,361	0,078	0,423	4,657	0,000

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

1. Hipotesis Pertama

Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai t hitung $3,532 > t$ tabel 1,985 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang

menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y), sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.

2. Hipotesis Kedua

Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai t hitung $2,186 > t$ tabel $1,985$ dengan nilai sig. $0,031 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y), sehingga H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Hipotesis Ketiga

Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan nilai t hitung $4,657 > t$ tabel $1,985$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y), sehingga H3 dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui beberapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y (Ghozali, 2021). Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.797 ^a	0,634	0,623	3,545

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R²) terlihat bahwa nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,797. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (disiplin kerja) memiliki hubungan yang kuat. Dapat diketahui juga hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai adjusted r square sebesar 0,623 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yakni motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citra Citi Pacific Mall SKA. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerjanya. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citra Citi Pacific Mall SKA. Hal ini berarti bahwa semakin besar komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin kuat pula kesediaan karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citra Citi Pacific Mall SKA. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula komitmen karyawan dalam menjaga disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Citraciti Pacific Pekanbaru
 - a. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan melalui kegiatan yang dapat mempererat kerja sama dan rasa kebersamaan, seperti kegiatan team building, pelatihan bersama, gathering, atau forum diskusi informal.
 - b. Perusahaan perlu menumbuhkan rasa bangga karyawan terhadap organisasi melalui peningkatan citra perusahaan, pencapaian target yang membanggakan, serta memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan.
 - c. Perusahaan perlu mendorong atasan untuk lebih aktif memberikan perhatian kepada bawahan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta apresiasi atas kinerja.
 - d. Perusahaan dapat meningkatkan kesungguhan karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan motivasi yang berkelanjutan, menetapkan target kerja yang jelas, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti lingkungan kerja, pengawasan kerja, gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *Cidea Jurnal*, 2(1), 92–103.
- Arafat, A. A., Isnurhadi, I., Hadjri, M. I., Zunaidah, Z., & Malinda, S. (2025). Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 606–616.
- Bramasta, R., Amike, M., & Kadi, D. C. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*, 3(1), 1–18. www.auto2000.co.id
- Chandra, F., Asnawi, R. A. A., & Saununu, S. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *MANIS : Jurnal Manajemen & Bisnis*, 7(2), 72–83.
- Desyantoro, I., & Widhiastuti, H. (2021). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Philanthropy Journal of Psychology*, 5(1), 31–46. <http://journals.usm.ac.id/index.php/philanthropy>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Laia, S., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan. *JUBIMA : Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 119–130.
- Nugrohoseno, D., & Hasibuan, A. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1688–1702. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>
- Putra, I. A., & Paryanti, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 1–12.
- Qamaruddin, M. Y., Risal, M., & Sudarman, H. (2021). Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 102–111.
- Rahmanto, A., & Silalahi, E. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(6), 699–712.
- Rayana, R., Ruma, Z., Haeruddin, M. I. W., Kurniawan, A. W., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Reward Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Makassar Utara. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(3), 189–203.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.

- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah* , 1(3), 144–158. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yanti, N. D., & Trianasari. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(2), 115–122.