

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Hadinata Saputra Lim¹

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Tanjungpura

DOSEN PEMBIMBING 1

Dr. Ahmad Shalahuddin, SE., M. M.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

DOSEN PEMBIMBING 2

Wahyu Laksana, SE, M.Si.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

ABSTRACT

This research aims to analyze how work motivation and work discipline can affect employee job satisfaction in Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. This study uses a descriptive research form that is used to measure the value of independent and dependent independent variables. The analysis model used in this study is a multiple regression analysis model. The techniques used are classical assumption test, validity and reliability test, and hypothesis testing. The results showed that the variables of work motivation and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on job satisfaction. Partially, work motivation has a positive and significant effect while work discipline has a positive but not significant effect on job satisfaction.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini pembangunan nasional terus diupayakan dengan tujuan mewujudkan kemakmuran dan keadilan serta memperbaiki taraf hidup masyarakat. Tidak hanya perkotaan, pembangunan daerah juga mendapat perhatian. Tentunya pemerintah membutuhkan biaya yang besar. Salah satu alternatif sumber penerimaan Negara adalah pajak. Pajak merupakan salah satu

* Korespondensi: Hadinata Saputra lim, Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak.
Email: pandaneko138@gmail.com

penyumbang terbesar pendapatan asli daerah (PAD). Pajak dan pendapatan asli daerah lainnya dikelola oleh pihak yang bernama Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah.

BPKPD Provinsi Kalimantan Barat merupakan sebuah badan atau organisasi yang bertanggungjawab dalam hal pengumpulan PAD Kalimantan Barat berupa pajak, retribusi, bagi hasil dan lain sebagainya. Terbentuknya BPKPD Provinsi Kalimantan Barat bertujuan meningkatkan PAD dengan penggunaan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah berbasis teknologi informasi, sehingga tercipta pelayanan yang prima dan profesional kepada masyarakat.

Di dalam sebuah instansi, salah satu bagian dan peranan yang terpenting adalah pegawai yang berada di dalamnya. Pegawai sebagai roda penggerak di dalam suatu instansi memiliki fungsi yang sangat besar, pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki wawasan serta pengalaman kerja akan tetapi pegawai juga harus memiliki motivasi dan potensi yang terus dapat dikembangkan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan di dalam diri dan pemberian dorongan oleh atasan demi mencapai tujuan instansi yang optimal. Motivasi terbesar adalah yang muncul dari dalam diri pegawai. Dengan motivasi yang kuat tersebut membantu pegawai mencapai tujuannya secara pribadi baru kemudian mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang sangat kuat tersebut adalah motivasi berprestasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Petrus Andy (2012) dan Intan Andriani (2012). Motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi adalah kondisi ideal yang diharapkan oleh pegawai dan organisasi tersebut. Motivasi menjadi sebuah faktor penting penentu bagaimana pegawai dalam menghadapi suatu situasi dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi maka pegawai terdorong untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan semaksimal mungkin

Selain motivasi kerja pegawai juga perlu disiplin dalam bekerja. Disiplin merupakan cerminan seberapa besar tanggungjawab seorang pegawai. disiplin kerja merupakan kesanggupan untuk menghormati dan menghargai peraturan yang ada pada suatu instansi atau organisasi baik yang secara tertulis maupun

tidak tertulis sehingga pekerjaan bisa terselesaikan tepat waktu. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Tanpa disiplin kerja sebagian pegawai mungkin bisa merasa puas, akan tetapi apabila pekerjaannya tidak selesai tepat pada waktunya tentu akan mendapat teguran dari atasan. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja berkurang. disiplin kerja disini artinya bekerja bukan sekedar taat pada saat ada atasan saja, akan tetapi disiplin kerja harus dipahami oleh pegawai sehingga peraturan yang ada bisa ditaati dan juga dilaksanakan agar tidak terjadi penyimpangan – penyimpangan yang dapat menghambat kerja pegawai.

Kepuasan kerja seringkali menjadi permasalahan klasik pegawai didalam suatu instansi, ada pegawai merasa puas akan pekerjaan yang dijalaninya serta hasil yang dicapai, namun hal ini tidak dialami oleh semua pegawai, Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penulis memfokuskan kepada motivasi kerja dan disiplin kerja dengan menganalisa tingkat pertumbuhan pendapatan daerah yang menurun (2014 – 2016). Selain itu penulis juga mengamati fenomena kurangnya penghargaan dari organisasi atau instansi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti masalah tentang **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat.**

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti 2010). Robbin (2001) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Sulistiyani & Rosidah (2009) motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak

buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Dalam Robbin dan Judge (2008), dijelaskan bahwa teori kebutuhan McClelland (*McClelland's Theory Of Need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan – rekannya. Teori ini berfokus apda tiga kebutuhan yaitu sebagai berikut.

1. Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar – standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan Kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan Hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Menurut Nawawi (2011) fungsi motivasi sebagai berikut.

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
3. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi dijabarkan Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 238) menjadi 4 bagian yaitu:

1. Kepuasan tinggi, motivasi tinggi, menunjukkan nilai positif untuk organisasi dan pegawai (situasi yang paling ideal).
2. Kepuasan rendah, motivasi tinggi, menunjukkan nilai positif untuk organisasi tetapi negatif untuk pegawai.
3. Motivasi rendah, kepuasan tinggi, menunjukkan nilai negatif untuk organisasi dan nilai positif untuk pegawai.
4. Motivasi rendah, kepuasan rendah, menunjukkan nilai negatif untuk organisasi dan pegawai.

Dari penjabaran di atas dapat diketahui bahwa situasi yang ideal dari pegawai dalam organisasi, dimana hasil kerja pegawai yang maksimal diperoleh dari hubungan motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andy (2012) yang berjudul “

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Anggaran Dan Perbendaharaan Sekretariat Daerah Kabupaten Landak “ yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin menurut Handoko (2001) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Sedangkan disiplin kerja menurut Siswanto (2006) adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian disiplin kerja menurut Sudiyanto (2015) diartikan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Menurut Rivai (2005: 444) Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

1. Kehadiran.
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011: 129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengerahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Hasibuan (2012: 203) kepuasan kerja mempengaruhi ditingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Dari pemaparan di atas penulis berpendapat bahwa kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagai contoh, apabila karyawan atau pegawai disiplin dalam bekerja maka secara tidak langsung hasil kerjanya meningkat dan cenderung maksimal maka akan memberikan dampak kepuasan batin dan kepuasan secara lahiriah. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Demak dan Pangemanan (2008) yang berjudul “ Effect Of Employee Discipline And Attitude To Job Satisfaction In Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa “ yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerjanya.

2.3 Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Robbin (2001:148) secara singkat yaitu sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2012:202) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Rivai (2007 : 249) menjelaskan definisi kepuasan kerja sebagai penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Robbin (2001: 36) variabel – variabel kepuasan kerja meliputi:

1. Kerja Yang Menantang

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental.

2. Penghargaan Yang Sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar bayaran masyarakat, memungkinkan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega Yang Suportif

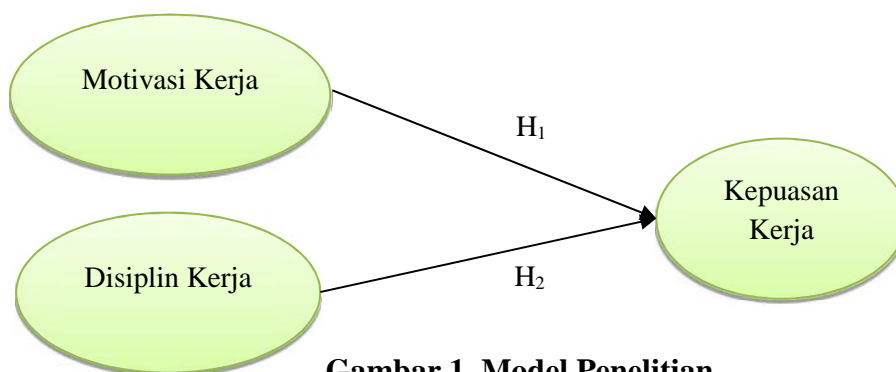
Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011: 120) ada 2 faktor besar yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang dapat disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. METODA PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yang mana dijelaskan oleh Sugiyono (2012) dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

3.2 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi yang diteliti dari pegawai Badan Pengelola keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat berjumlah 112 orang tidak termasuk Kepala Badan. Jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat yaitu 112 orang. Oleh sebab itu pengambilan sampel ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data Primer atau data langsung merupakan data yang didapat dari pihak pertama dan bersifat langsung.

2. Data Sekunder

Data Sekunder atau data tidak langsung merupakan data yang didapat dari pihak kedua dan melalui perantara.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari: 1) Kerja Yang Menantang, 2) Penghargaan Yang Sesuai, 3) Kondisi Kerja Yang Mendukung, dan 4) Kolega yang Suportif.

b. Variabel Independen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yang terdiri dari:

- 1) Motivasi Kerja yang terdiri dari: a) Kebutuhan Akan Prestasi (n Ach), b) Kebutuhan Akan Kekuatan (n Pow), dan c) Kebutuhan Akan Affiliasi (n Aff).
- 2) Disiplin Kerja yang terdiri dari: a) Kehadiran, b) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, c) Ketaatan Pada Standar Kerja, d) Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan e) Bekerja Etis.

2. Definisi Operasional

- a. Motivasi Kerja (X_1) merupakan Kesiediaan mengeluarkan upaya dari pegawai dan pemberian dorongan oleh atasan demi mencapai tujuan organisasi yang optimal.
- b. Disiplin Kerja (X_2) merupakan kesanggupan untuk menghormati dan menghargai peraturan yang ada oleh instansi atau organisasi yang tertulis maupun lisan sehingga perkerjaan menjadi efektif dan efisien.
- c. Kepuasan Kerja (Y) ialah sikap yang dimiliki oleh seorang individu yang bersifat emosional yang mencintai pekerjaannya serta memuaskan kebutuhannya yang diwujudkan dalam moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerjanya.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam uji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

$$Y = b^1X^1 + b^2X^2$$

Keterangan:

Y : Nilai prediksi variabel dependen (Kepuasan Kerja)

b^1b^2 : Koefisien regresi, yaitu peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X^1 dan X^2

X^{1-2} : variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N	Absolute	112
Normal Parameters ^{a,b}	Positive	.0000000
Mean	Negative	3.63862319
Std. Deviation	Test Statistic	.054
Most Extreme	Asymp. Sig. (2-tailed)	.054
Differences		-.049
		.054
		.200 ^{c,d}

Untuk menguji normalitas digunakan uji statistik dengan metode *Kolmogorov-smirnovZ* (1 - sample K-S) dengan tingkat signifikansi 0,05. Dari hasil uji normalitas maka diketahui nilai signifikansi 2 sisi adalah $0,200 < 0,05$. Hal ini menyebabkan data terdistribusi secara normal.

4.1.2 Uji Linieritas

Tabel 2 Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Kondisi
Y * X1	0,300	Linier
Y * X2	0,774	Linier

Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan *test for linierity* dengan signifikansi 0,05. Artinya data linier apabila $> 0,05$. Dari hasil uji diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Y) terhadap motivasi kerja (X1) bersifat linier

dengan tingkat signifikansi 0,300. Kemudian variabel kepuasan kerja (Y) terhadap disiplin kerja (X2) bersifat linier dengan tingkat signifikansi 0,774.

4.1.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	10.437	5.518		.061		
MOTIVASI	.498	.182	.263	.007	.862	1.160
DISIPLIN.KERJA	.307	.168	.175	.071	.862	1.160

Untuk menentukan apakah suatu variabel terjadi multikolinier atau tidak adalah dengan melihat nilai *tolerance* apakah lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dari hasil uji dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap 3 variabel tersebut. Dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* X1 dan X2 adalah 0,862 > 0,1. Kemudian nilai VIF X1 dan X2 adalah 1.160 < 10.

4.1.4 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas

	ABS_RES
MOTIVASI	.091
	.342
	112
DISIPLIN.KERJA	-.096
	.315
	112
KEPUASAN.KERJA	.080
	.399
	112
ABS_RES	1.000
	.
	112

Uji heterokedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,342, kemudian variabel disiplin kerja sebesar 0,315 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,399. Suatu data dikatakan mengalami heterokedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Dari pernyataan tersebut maka disimpulkan bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas dan layak untuk digunakan.

4.2 Uji Hipotesis

4.2.1 Uji F

Tabel 5 Uji F

Mean Square	F	Sig.
113.757	8.437	.000 ^b
13.483		

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada berpengaruh signifikan (secara bersama – sama) terhadap variabel terikat. Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa F hitung adalah 8,437 dan F tabel sebesar 3,08 dengan pencarian dengan statistik df1 dan df2 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (simultan $8,437 > 3,08$).

4.2.2 Uji t

Tabel 6 Uji ts

Model	T	Sig.
(Constant)	1.891	.061
MOTIVASI	2.738	.007
DISIPLIN.KERJA	1.826	.071

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada berpengaruh signifikan (secara parsial) terhadap variabel terikat. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($2.738 > 1.891$). sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. ($1.826 < 1.826$).

4.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
.366 ^a	.134	.118

Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,366. Jika nilai R mencapai atau mendekati nilai 1 maka hubungan antar variabel independen dianggap kuat atau sangat kuat. Berarti hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah lemah.

Kemudian nilai R square pada tabel data diatas adalah 0,134. Hal ini berarti 13,4 % variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Kemudian sisanya sebesar 86,6 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor – faktor lainnya.

4.3 Pembahasan

1. Motivasi menjadi sebuah faktor penting penentu bagaimana pegawai dalam menghadapi suatu situasi dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi maka pegawai terdorong untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Sikap dan mental pegawai yang positif perlu dibangun oleh atasan dengan pendekatan - pendekatan. Pendekatan motivasi adalah bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja (Sedarmayanti ,2010)
2. Pada penelitian ini disiplin kerja pegawai terbukti tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah kecil. Hal ini disebabkan karena ada variabel lain yang lebih kuat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan. ketidaksiplinan bekerja dalam hal ini bisa disebabkan oleh dua faktor. Faktor pertama adalah dari instansi yang mana berkaitan dengan gaji pegawai. Walaupun didukung dengan insentif atau bonus yang tinggi, seringkali gaji yang tertunda selama beberapa bulan, terutama mendekati akhir tahun tentu mempengaruhi psikologis pegawai dimana mereka

juga memiliki kebutuhan dasar. Hal inilah yang mempengaruhi pegawai sehingga kurang disiplin dalam bekerja. Sedangkan faktor kedua adalah dari pegawai itu sendiri yang mana didalam instansi pemerintahan tingkat *pressure* terasa lebih kecil dibandingkan perusahaan swasta yang memiliki target tertentu sehingga inisiatif dari pegawai untuk memaksimalkan potensinya rendah.

3. Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan akhir pegawai yang bekerja selain mendapatkan gaji atau upah. Kepuasan kerja memiliki banyak peranan penting dalam bekerja. Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan pegawai atau motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

5. SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa variabel motivasi kerja terdiri dari 3 indikator (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan dan kebutuhan akan afiliasi) Dan variabel disiplin kerja terdiri dari 5 indikator (kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis) serta variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 4 indikator (kerja yang menantang, penghargaan yang sesuai, kondisi yang mendukung, dan kolega yang suportif) dikategorikan atau digolongkan baik.
2. Secara bersama – sama motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPD Prov. Kal-Bar dengan melihat hasil uji F, dengan F hitung $8,437 > F$ tabel yaitu 3,08 yang artinya signifikan.
3. Secara terpisah motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan melihat hasil uji t, dengan t hitung $2,738 > t$ tabel 1,981. Dengan demikian maka motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPD Prov. Kal-Bar. Kemudian untuk disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan melihat hasil uji t, dengan t hitung $1,826 < t$ hitung $1,981$. Dengan demikian maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPD Prov. Kal-Bar.

5.2 Rekomendasi

1. Kepala Badan beserta Kepala Bidang di BPKPD Prov. Kal-Bar harus mengontrol dan mengevaluasi hal – hal yang berkaitan dengan disiplin pegawai terutama yang berkaitan pelaksanaan tugas oleh pegawai sehingga didapat hasil yang maksimal.
2. Motivasi kerja pada BPKPD Prov. Kal-Bar memberikan hasil yang positif dan signifikan, artinya perlu ditelaah lebih lanjut apa yang menjadi motif para pegawai, kemudian digunakan sebagai acuan untuk lebih mengembangkan motivasi kerja. Selain itu motivasi kerja juga bisa didukung dengan memperkuat aspek promosi, kondisi kerja dan sikap antar rekan sejawat.
3. Dalam hal disiplin kerja pada BPKPD Prov. Kal-Bar perlu ditingkatkan lagi karena hasil pengujian menunjukkan hasil yang positif namun tidak signifikan. dengan kata lain perlu dilakukan peningkatan disiplin kerja sehingga hasil yang didapat lebih positif dan signifikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada umumnya setiap penelitian yang dilakukan pasti terdapat kendala dan kesulitan akibat dari keterbatasan yang penulis alami. Adapun keterbatasan yang dialami penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Lamanya proses pengisian kuesioner oleh pegawai instansi terkait sehingga waktu untuk penulisan Tesis ini kurang efisien.
2. Proses wawancara yang memerlukan banyak waktu karena harus mewawancarai banyak pihak sehingga kurang maksimal.
3. Respon instansi terkait yang dinilai lamban dalam hal permohonan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ishfaq, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveel Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat & Ahmad Usman. (2010). *Effect Of Motivational Factors On Employee Job Satisfaction A Case Study Of University Of The Punjab, Pakistan. International Journal Of Business And Mangement. Vol. 5 No. 3*
- Andy, Petrus. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Anggaran Dan Perbendaharaan Sekretariat Daerah Kabupaten Landak*. Universitas Tanjungpura, Pontianak
- Andriani, Intan. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD. BPR Kota Bandung*. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung
- Anggraeni, Desi Riski. 2016. *Variabel –Varibel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat PT. BPR Cinde Wilis Jember)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta
- Bacal, Robert. (2001). *Performance Management*. Penerbit : Gramedia Pustaka, Jakarta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga, Bandung
- Baron, R.A & Byrne, D. 1994. *Social Psychology : Understanding Human Interaction*. Boston : Allyn & Bacon.
- Demak, Jihan Rizki Kiay & Sifrid S. Pangemanan. (2014). *Employee Discipline And Attitude To Job Satisfaction In Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa*. Jurnal EMBA Vol. 2 No. 3
- Ebuara, Victor Obule & Maurice Ayodele Coker. (2012). *Influence Of Staff Discipline And Attitude To Work On Job Satisfaction Lecturers In Tertiary Institutions In Cross River State. Public Policy And Administration Research*. Vol. 2 No. 3
- Fitriani D. (2008). *Pengaruh motivasi terhadap prestasi belajar Mahasiswa Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer Pontianak*, Universitas Tanjungpura Pontianak
- Ghozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang

Goma, D. E. (2010). *Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keletihan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Dengan Pengawasan Kerja Dan Dukungan Sosial Pekerjaan Sebagai Variabel Kontrol*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Griffin. (2002). *Manajemen*. Penerbit : Erlangga, Jakarta

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit : BPF, Yogyakarta

Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Grasindo, Jakarta

Hasibuan, S. P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hussain, Rai Imtiaz & Shahid Bashir. (2013). *Effect Of Motivational Factors On Employee's Job Satisfaction : A Case Of District Public School Okara*. IJMBS Vol. 3 Issue 2

Ivancevich, M. Konopaske, R. Matteson T, M,. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid I*. Penerbit : PT. Gelora Aksara

Jehanzeb, Khawaja, Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed Dan AlamzebAamir. (2012). *Impact Of Rewards And Motivation On Job Satisfaction In Banking Sector Of Saudi Arabia*. *International Journal Of Business And Social Science*. Vol 3 No. 21

Kadek Lusigita. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung*. Bali : Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA Vol. 4 No. 1

Khalid, Khalizani, Hanish Mat Salim & Siew-Phaik Loke. (2011). *The Impact Of Reward And Motivation On Job Satisfaction In Water Utility Industry*. *International Conference On Financial Management And Economics IPEDR* Vol. 11

Lumentut, Mauritz D. S. Lucky O. H Dotulong. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015, Hal. 74 - 85

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2003). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Penerbit : Refika Aditama, Bandung

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : Remaja Rodaskarya, Bandung
- Masyjui. Isnan. (2005). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobongan*. Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang
- Moekijat. (2005). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit : Mandar Maju
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*. Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 2011
- Nyarko, Kingsley, Dylis Attuah Twumwaa & Kobina Impraim Adentwi. (2014). *The Influence Of Motivation On The Job Satisfaction Of Junior High School Teachers In Ghana. Journal Of Education And Practice. Vo. 5 No. 5*
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Penerbit : ANDI, Yogyakarta
- Priyatno, Dwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Penerbit : Gava Media, Yogyakarta
- Riduwan, Engkos. Achmad Kuncoro. (2013). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2007). *Bank And Financial Institute Management*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbin, Stephen P. Mary Coulter. (1999). *Management (Management Sixth Edition)*. Penerbit : Prehellindo, Jakarta
- Robbin, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi (Konsep Kontroversi Aplikasi) Edisi kedelapan*. Penerbit : PT. Prehallindo, Jakarta
- Robbin, Stephen. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Prehalindo, Jakarta.

- Rohmalia Lilistigfaroh. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP, MTs Dan MA Takhassus Al-Qur'an Demak 2014*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood And Asif Mahmood. (2010). *Effect Of Work Motivation On Job Satisfaction In Mobile Telecommunication Service Organizations Of Pakistan. International Journal Of Business And Management*. Vol. 5 No. 11
- Savery K. Lawson. (1987). *Effect Of Motivators On Job Satisfaction. Journal Of Managerial Psychology*. Vol 2 Issue 3
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit : PT Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Ketiga Belas*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Siregar, Syofian. (2010). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Penerbit : Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Siswanto, Bedjo. (2006). *Manajemen Tenga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Soeprihanto, John. (2002). *Manajemen Personalialia*. Penerbit BPFE Yogyakarta
- Sohail, Amir, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar Dan M. Azeem. (2014). *Effect Of Work Motivation And Organizational Commitment On Job Satisfaction : (A Case Of Educatiion Industry In Pakistan)*. *Global Journal Of Management And Business Research : A Adminstration And Management*. Vol. 14 Issue 6
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RN*. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &*. Penerbit : Alfabeta Bandung

Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik)*. Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta

Suprihatin, Dian Mardiono. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. Fakultas Ekonomi STIESIA, Surabaya

Toyyibi, Wildan. (2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Cabang Kediri*. Fakultas Ekonomi UN PGRI, Kediri

Umar, Husein. (1999). *Metode Penelitian*. Penerbit : Raja Grafindo Persada Jakarta

Wexley, Kenneth. And Gary Yukl. (2003). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta

Wilundjeng, Sri. (2007). *Pengantar Manajemen*. Penerbit : Graha Ilmu