



## Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Perikanan Air Payau Dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat

**Ari Budiman**

Universitas Galuh

Email: [ehasilah@gmail.com](mailto:ehasilah@gmail.com)

**Apri Budianto**

Universitas Galuh

Email: [apribudianto@unigal.ac.id](mailto:apribudianto@unigal.ac.id)

**Enas Enas**

Universitas Galuh

Email: [Enas.email@gmail.com](mailto:Enas.email@gmail.com)

Korespondensi penulis : [ehasilah@gmail.com](mailto:ehasilah@gmail.com)

**ABSTRACT.** *The research was conducted with the aim of knowing the effect of motivation and job satisfaction on the work discipline of UPTD employees in brackish water and marine fisheries in the northern region of West Java province. The method used in this research is descriptive design analysis using survey techniques. The results showed that work motivation in the UPTD of brackish water and sea fisheries in the northern region of West Java Province was in the very high category, so that work motivation had a positive and significant effect on employee work discipline. Job satisfaction in the UPTD of brackish water and sea fisheries in the northern region of West Java Province is in the very high category, so that job satisfaction has a positive and significant effect on employee work discipline. Work discipline in the UPTD of brackish water and marine fisheries in the northern region of West Java Province is in the very high category, so that motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work discipline.*

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

**ABSTRAK.** Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai uptd perikanan air payau dan laut wilayah utara provinsi jawa barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis desain deskriptif dengan teknik survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja di UPTD perikanan air payau dan laut wilayah Utara Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat tinggi, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja di UPTD perikanan air payau dan laut wilayah Utara Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat tinggi, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja di UPTD perikanan air payau dan laut wilayah Utara Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat tinggi, sehingga motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

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

### PENDAHULUAN

Tingginya tingkat penyimpangan yang terjadi di instansi-instansi pemerintah baik dalam bentuk penyimpangan kekuasaan, tanggung jawab maupun kepercayaan telah menunjukkan betapa rendahnya kinerja terutama di dalam mematuhi peraturan-peraturan kerja dan norma-norma sosial yang berlaku dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

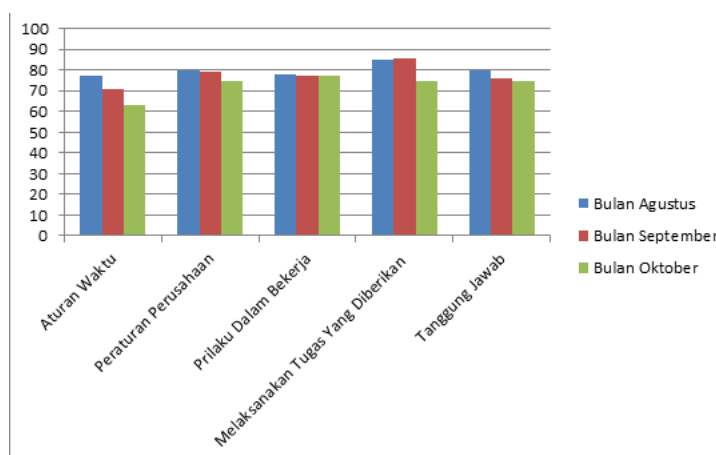
Pegawai pada sebuah organisasi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik atau pelayanan prima sesuai dengan fungsi organisasinya. Kualitas pelayanan pegawai yang ditunjuk melalui kinerjanya dapat diukur melalui penilaian yang didasarkan pada kemampuannya, untuk menjabarkan uraian tugas (*job description*) ke dalam perilaku pelayanan kepada masyarakat dengan baik dan memuaskan sesuai standar pelayanan. Penilaian kinerja pegawai secara konseptual dan empiris juga berhubungan erat dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja, uraian tugas dan standar kinerja.

Kebutuhan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai, disiplin kerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. seseorang yang berhasil atau berprestasi

biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno Edy, 2017:135).

Berdasarkan data kehadiran pegawai di UPTD perikanan air payau dan laut wilayah utara provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa pegawai UPTD perikanan air payau dan laut wilayah utara provinsi Jawa Barat memiliki tingkat disiplin yang rendah. Data tingkat absensi pegawai UPTD perikanan air payau dan laut wilayah utara provinsi Jawa Barat tiga bulan terakhir pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Diagram Disiplin Kerja Karyawan UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Jawa Barat 2022**



Sumber : Data Primer UPTD PAPLAWU 2022

Dapat dilihat pada diagram diatas bahwa di UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Jawa Barat pada bulan Agustus, September dan Oktober mengalami penurunan disiplin kerja terutama aturan waktu yang mengalami penurunan sebanyak 6% pada bulan Agustus-September dan 8% pada bulan September-Oktober. Pada peraturan perusahaan mengalami penurunan sebanyak 1 % dan 5 % sepanjang bulan agustus sampai bulan oktober. Prilaku dalam bekerja hanya mengalami penurunan pada bulan Agustus – September sebanyak 1 %. Sedangkan pada Tugas yang diberikan hanya mengalami penurunan pada bulan September – Oktober sebanyak 11 % dan pada tanggung jawab karyawan mengalami penurunan sebanyak 4 % dan 1 % pada bulan Agustus sampai Oktober. Kemudian, dilihat dari tingkat absensi karyaawan di UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat dapat dipeorleh bahwa absensi setiap bulannya mengalami peningkatan.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Motivasi Karyawan UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Jawa Barat 2022**

No	Motivasi	Jml Karyawan	Bulan		
			Agustus	September	Oktober
1	Arah Prilaku	35	80%	79%	78%
2	Tingkat Usaha	35	85%	83%	83%
3	Tingkat Kegigihan	35	87%	85%	83%

Sumber : Data Primer UPTD PAPLAWU 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pada bulan agustus september oktober karyawan mengalami penurunan motivasi kerja pada motivasi arah prilaku setiap bulannya mengalami 1% . pada tingkat usaha mengalami penurunan sebanyak 2% dan pada tingkat kegigihan karyawan mengalami penurunan sebanyak 2% setiap bulannya.

**Tabel 1.3**  
**Tabel Kepuasan Kerja Karyawan UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Jawa Barat 2022**

No	Kepuasan Kerja Karyawan	Jml Karyawan	Hasil Survei	
			Ya	Tidak
1	Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang	35	25	10
2	Gaji atau Upah Yang Pantas	35	25	10
3	kesesuaian keperibadian dengan pekerjaan	35	30	5

Sumber : Data Primer UPTD PAPLAWU 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kepuasan kerja karyawan dari 35 karyawan yang menjawab pekerjaan yang secara mental menantang hanya menjawab “YA” sebanyak 25 orang . pada gaji atau upah yang pantas yang menjawab “YA” sebanyak 25 orang dan pada kesesuaian keperibadian dengan pekerjaan yang menjawab sesuai dengan keperibadiannya hanya 30 orang.

Kondisi tersebut, mengindikasikan kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan selama satu minggu diperoleh penyimpangan yang terjadi dilingkungan UPTD perikanan air payau dan laut wilayah Utara Provinsi Jawa Barat saat ini adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan sebagai pegawai.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat** ”.

Bertolak dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis berhasil mengidentifikasi beberapa permasalahan, sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut. Adapun hasil identifikasi tersebut, adalah sebagai berikut.

- 1). Dilihat dari aspek aturan waktu pegawai masih rendah tingkat disiplinnya.
- 2). Tingkat disiplin Pegawai masih kurang dilihat dari ketaatan dalam melaksanakan atau menjalankan peraturan perusahaan.
- 3). Tingkat disiplin pegawai terhadap aturan kerja masih kurang dilihat

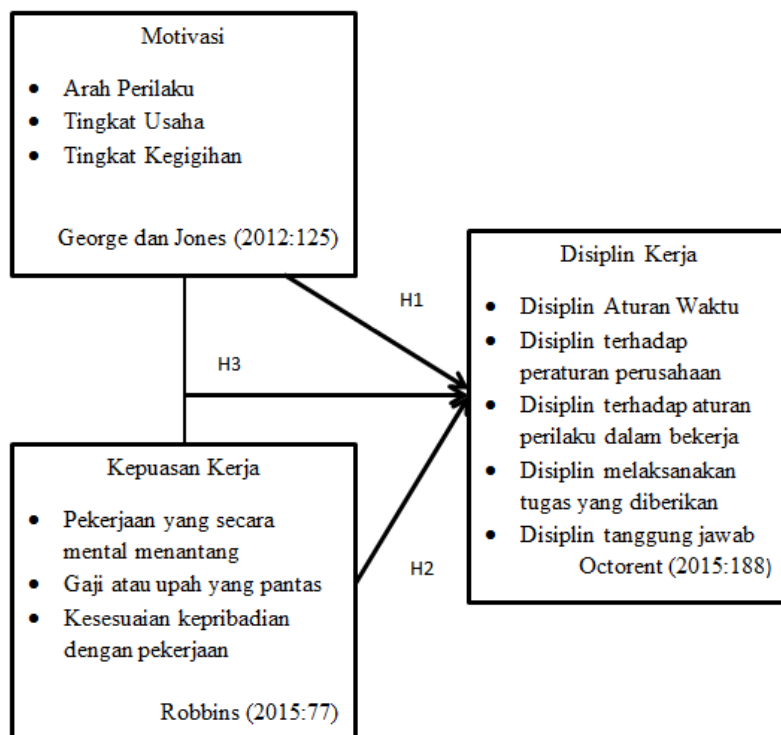
dari aturan perilaku dalam bekerja. 4). Tingkat disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang dilihat dari pelaksanaan tugas yang diberikan. 5). Dilihat dari aspek tanggung jawab pegawai dalam bekerja masih kurang tingkat disiplinnya. Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1). Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat? 2). Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat? 3). Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat?

Menurut Hasibuan (2005:141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bahwan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut hasibuan bahwa tujuan motivasi antara lain untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai. Menurut Hasibuan (2005:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya menurut hasibuan, indicator kepuasan kerja hanya diukur dengan ke disiplin, moral kerja dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover besar maka kepuasan kerja pegawai kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang oleh Chandra Andika Hadi Purnomo,dkk hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Fadli Nugraha Dan Ella Jauvani Sagala mengenai Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan perusahaan daerah air minum kota Cirebon dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bertolak dari uraian di atas, maka lebih jelasnya mengenai hubungan masing-masing variabel tampak sebagaimana dalam bagan berikut.



**Gambar 1.1** Pardigma Penelitian

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap disiplin kerja pegawai
2. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai
3. Terdapat pengaruh positif motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai

## **METODE**

Metode usul penelitian ini adalah prosedur atau cara yang digunakan untuk mengetahui dan mempelajari fakta-fakta baru sebagai jawaban dari masalah yang dipertanyakan, agar pelaksanaan penelitian dapat menghasilkan produk yang berdaya guna dan tepat guna. Maka dari itu penulis merasa perlu menentukan terlebih dahulu metode penelitian yang tepat untuk digunakan sebagai strategi mengumpulkan data yang obyektif, valid dan reliable.

Mengacu pada karakteristik penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dan explanatory, sebab penelitian ini termasuk pada penelitian survey dengan menggunakan kerangka pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini, informasi akan dikumpulkan dari responden melalui penggunaan angket dengan unit analisis adalah individu yaitu pegawai di UPTD Perikanan Air Payau Dan Laut Wilayah Utara Prov. Jawa Barat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.4**  
**Statistik Deskriptif variable motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	35	32.00	43.00	37.34	2.44
Kepuasan	35	32.00	44.00	37.11	2.54
Disiplin	35	37.00	48.00	41.65	2.30

Data pada Tabel 1.4 menunjukkan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, dari hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi kerja didapatkan nilai terendah adalah 32 point dan nilai tertinggi sebesar 43 point, dengan rata-rata motivasi kerja sebesar 37,34 point dan standar deviasi sebesar 2,448 poin. Pada variable kepuasan kerja didapatkan nilai terendah adalah 32 point dan nilai tertinggi sebesar 44 point, dengan rata-rata kepuasan kerja sebesar 37,11 point dan standar deviasi sebesar 2,54 poin. Kemudian variable disiplin kerja didapatkan nilai terendah adalah 37 point dan nilai tertinggi sebesar 48 point, dengan rata-rata disiplin kerja sebesar 41,65 point dan standar deviasi sebesar 2,30 poin.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menyatakan hubungan fungsional antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), terhadap disiplin kerja (Y).

**Tabel 1.5**  
**Analisis Regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.670	4.243		2.750	.010		
	Motivasi	.450	.130	.480	3.466	.002	.636	1.572
	Kepuasan	.355	.125	.392	2.832	.008	.636	1.572

a. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan data pada Tabel diatas dapat dilihat persamaan regresi berikut

$$Y = 11,670 + 0,450X_1 + 0,355X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa :

a. Nilai konstanta positif dengan nilai sebesar 11,670. menunjukkan apabila faktor variable motivasi dan kepuasan kerja dianggap nol (0) atau tidak ada, maka skor motivasi sebesar sebesar 11,670.

b. Koefisiensi motivasi kerja (X1)

Pada kolom *Unstandardized Coefficients* baris variabel motivasi kerja diperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,450. Nilai tersebut dapat diartikan apabila kepuasan kerja dianggap tidak ada (0), dan nilai motivasi naik sebesar 1 poin, maka faktor tersebut meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 0,450 poin.

c. Koefisiensi kepuasan kerja (X2)

Pada kolom *Unstandardized Coefficients* baris variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,355. Nilai tersebut dapat diartikan apabila motivasi kerja dianggap tidak ada (0) dan nilai kepuasan kerja naik sebesar 1 poin, maka faktor tersebut meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,355 poin.

### Koefisiensi Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi *pearson product moment*, dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sebesarapa besar pengaruhnya terhadap variabel terik

**Tabel 1.5**  
**Uji Koefisiensi determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.586	1.48009

Hasil analisis koefisiensi korelasi diperoleh nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil penelitian ini nilai korelasi adalah 0,781. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja pada kategori sangat kuat.

Melalui tabel summary diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,610 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi 61,0% terhadap disiplin kerja sehingga sisanya yaitu 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## Uji Hipotesis

### 1) Uji T

**Tabel 1.6**  
**Pengaruh motivasi dan kepuasan secara parsial terhadap disiplin kerja (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.670	4.243		2.750	.010
	Motivasi	.450	.130	.480	<b>3.466</b>	<b>.002</b>
	Kepuasan	.355	.125	.392	<b>2.832</b>	<b>.008</b>

Berdasarkan data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa variable motivasi kerja memiliki nilai t hitung 3.466 dan p value 0,002 (<0,05). Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD perikanan air payau dan laut wilayah Utara Provinsi Jawa Barat.

Kemudian pada variable kepuasan kerja didapatkan nilai thitung sebesar 2,832 dan p value 0,008 (< 0,05). Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat

### 2) Uji F

**Tabel 1.7**  
**Pengaruh motivasi dan kepuasan secara simultan terhadap disiplin kerja (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.785	2	54.892	25.057	.000 <sup>b</sup>
	Residual	70.101	32	2.191		
	Total	179.886	34			
a. Dependent Variable: Disiplin						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi						

Berdasarkan data pada table 4.8 didapatkan nilai f hitung 25,057 dan p value 0,000 (<0,05) artinya variable motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,450, artinya apabila nilai motivasi naik sebesar 1 poin, maka nilai disiplin kerja akan naik pula sebesar 0,450 poin. Hasil uji regresi didapatkan p value 0,002 ( $<0,05$ ), artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat.

Melihat dari data tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik pula tingkat kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat apa yang ditemukan pada penelitian sebelumnya oleh Susanty (2012) menemukan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2013) di Kantor Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Provinsi Bengkulu bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sejalan juga dengan penelitian Murnilawati (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi dengan dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi lebih cenderung memiliki kesiapan yang baik, karena dengan memiliki motivasi kerja dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku pegawai sehingga pegawai berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal melalui disiplin aturan, waktu, melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Hasil penelitian didapatkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,355, artinya nilai kepuasan kerja naik sebesar 1 poin, maka disiplin kerja akan naik pula sebesar sebesar 0,355 poin. Variable kepuasan kerja didapatkan p value 0,008 ( $< 0,05$ ), artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat

Melihat dari data tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin disiplin responden dalam bekerja. Responden yang merasa puas dengan pekerjaannya, puas terhadap gaji yang diperoleh serta menilai bahwa kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan lebih cenderung dapat mengikuti atyuran atau tata tertib yang ada di perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang ditemukan penelitian Ilahi (2017) Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Dari hasil analisis jalur menunjukkan: variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,653 dan probabilitas sebesar 0,000.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya” (Rivai dan Sagala, 2010:824).

Sutrisno (2009:79) menyatakan bahwa: Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik seperti disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, tanggung jawab dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bawa kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyaswan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, namun pada karyawan yang merasa kurang puas akan memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya.

### **Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai**

Berdasarkan hasil peneluitain didapatkan nilai p value 0,000 (<0,05) artinya variable motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai. Korelasi pengaruh dari kedua variable bebas tersebut sebesar 0,781. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja pada kategori sangat kuat. Determinasi dari kedua variable bebas didapatkan nilai sebesar 0,610 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi 61,0% terhadap disiplin kerja sehingga sisanya yaitu 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yng tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2018) menemukan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai sudah baik. Kemudian dari hasil analisis regresinya didapatkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai didapat  $r = 0,883$ , artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai. Tinggi rendahnya disiplin kerja dapat dijelaskan oleh motivasi serta kepuasan kerja sebesar 77,9%.4. Hipotesis H0 ditolak, artinya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

Kemudian penelitian Fangidae, (2016) menyimpulkan motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan dengan besarnya pengaruh sebesar 81,5%. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin besar motivasi dan kepuasan kerja maka akan semakin positif disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja seseorang, dengan kata lain motivasi berarti dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Adapun fenomena motivasi terjadi pada dimensi kebutuhan akan afiliasidapat dilihat dari hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan dan rekan kerja yang kurang baik, sehingga belum terciptanya disiplin kerja yang optimal. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Adapun dimensi kepuasan kerja yaitu, gaji, atasan/pimpinan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi. Pada dimensi gaji, dapat dilihat dari instansi yang memberikan kenaikan gaji sesuai dengan golongan pegawai.

Menurut Hasibuan (2005: 193) disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran merupakan sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan tersebut didorong oleh kepuasan pegawai dan motivasi yang ada dalam diri pegawai baik berupa motivasi intrinsik berupa rasa irganisasi dan pengembangan dan motivasi ekstrinsik berupa insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan antar personal di dalam organisasi.

Melihat dari data tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat memberikan kepuasan kerja, sehingga adanya motivasi dan kepuasan kerja sama-sama dapat memberikan dorongan pada pegawai untuk memiliki kedisiplinan yang baik. Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, apabila pegawai

memiliki disiplin yang baik maka akan membawa keuntungan yang baik untuk organisasi maupun pegawai itu sendiri.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1).Terdapat menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat. 2).Terdapat menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat. 3).Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD perikanan air payau dan laut wilayah Utara Provinsi Jawa Barat

Bertolak dari simpulan di atas, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut. 1). Bagi UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat supaya lebih meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara pemberian insentif yang merata kepada setiap pegawai, pemenuhan kondisi keamanan kerja, penguatan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan pola hubungan yang baik antara bawahan dan atasan. 2). Bagi UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat supaya selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Aspek kepuasan atas pekerjaan yang perlu diperhatikan antara lain pembagian kerja yang merata, proses penggantian jabatan struktural dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dan bakat setiap pegawai, kesempatan untuk bisa mengikuti diklat dan pemberian tunjangan dan kompensasi lainnya sesuai dengan beban kerja dan tingkat pendidikan. 3).Bagi peneliti lain, diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja pegawai. Tentunya dengan menggunakan objek dan variabel lain yang sekiranya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## **REFERENSI**

- George, Jennifer dan Gareth R Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Junaedi, I. (2013). *Pengaruh Motivasi, Konfiansi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Provinsi Bengkulu*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Bengkulu.
- Murnilawati. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintar*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P dan Judge, Timothy A. 2015. *Prilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Jakarta: Salemba Empat
- Susanty, A dan Baskoro, Sigit W. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pln (PERSERO)) APB Semarang*. Jurnal J@Ti Undip, Volume Vii No.2, Mei 2012
- Sutrisno, Edy. 2017. *Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja* . Jurnal JMK Vol 17 Hal 135-144.