

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DUKCAPIL KOTA SURAKARTA

Aismaya Linda Damayanti¹⁾, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati²⁾
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Univeristas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Correspondence		
Email: mdamayanti41@student.uns.ac.id	No. Telp: 085832710708	
Submitted: 2 September 2024	Accepted: 7 September 2024	Published: 8 September 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai DUKCAPIL Kota Surakarta, (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai DUKCAPIL Kota Surakarta, (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai DUKCAPIL Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 82 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian dengan teknik Sampel Jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DUKCAPIL Kota Surakarta dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,426) > t_{tabel} (1,993)$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DUKCAPIL Kota Surakarta dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (10,750) > t_{tabel} (1,993)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja DUKCAPIL Kota Surakarta dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (78,789) > F_{tabel} (3,11)$. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai sumbangan efektif secara bersama-sama sebesar 0,666 atau 67%, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: disiplin kerja; kepuasan kerja; motivasi kerja

Abstract

This research aims to (1) determine the influence of work discipline on the job satisfaction of DUKCAPIL employees in Surakarta City, (2) determine the influence of work motivation on the job satisfaction of DUKCAPIL employees in Surakarta City, and (3) determine the influence of both work discipline and work motivation on the job satisfaction of DUKCAPIL employees in Surakarta City. This research is a quantitative study with a population consisting of 82 employees. Data collection was carried out by distributing research questionnaires using the Saturated Sample technique. The results of the study show that: (1) there is a positive and significant influence of work discipline on job satisfaction of DUKCAPIL employees in Surakarta City, evidenced by a t -value $(3.426) > t$ -table (1.993) and a significance value of $0.006 < 0.05$; (2) there is a positive and significant influence of work motivation on job satisfaction of DUKCAPIL employees in Surakarta City, evidenced by a t -value $(10.750) > t$ -table (1.993) and a significance value of $0.000 < 0.05$; (3) there is a positive and significant influence of both work discipline and work motivation on job satisfaction of DUKCAPIL employees in Surakarta City, evidenced by an F -value $(78.789) > F$ -table (3.11) . The results of this study show a combined effective contribution value of 0.666 or 67%, while the remaining 33% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: job satisfaction; work discipline; work motivation

Pendahuluan

Setiap individu dituntut agar selalu mengembangkan program yang berkaitan dengan SDM agar menciptakan karyawan yang berkualitas. Pembuatan program MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang baik diharapkan agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan dan dapat terus meningkatkan prestasi kerja, tanggung jawab serta loyalitasnya terhadap setiap individu. Dengan adanya MSDM yang baik setiap individu dapat terus berkembang hingga mencapai tujuan. Jika tujuan setiap individu tercapai pastinya karyawan akan merasakan kepuasan kerja didalam dirinya. Jika kepuasan kerja mencapai tingkat yang tinggi didalam diri pegawai/karyawan, memberikan dampak yang lebih baik bagi



perkembangan individu dimana karyawan dalam menjalankan andilnya akan lebih optimal tanpa adanya paksaan dan merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan perasaan yang ada didalam diri individu tersebut senang atau tidaknya dalam melakukan pekerjaannya, jika pegawai/karyawan tidak merasakan kesenangan dalam pekerjaannya akan menyebabkan turnover pegawai/karyawan, tingkat absensi yang tinggi begitupun sebaliknya jika karyawan merasakan senang dalam pekerjaannya pegawai/karyawan tersebut akan terus bekerja dan merasa termotivasi dengan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih, dengan entitas meningkatkan kepuasan kerja pegawai/karyawan maka akan berdampak bagi perkembangan setiap individu (Iin Indrayani, 2022).

Kualitas sumber daya manusia sangat menunjang berjalannya kegiatan organisasi dengan maksimal. Berkaitan dengan upaya mencapai kualitas tersebut, Baskoro (2019) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor pertama yang meningkatkan sumber daya manusia dimana dengan mengkombinasikan adanya sikap konsistensi dari dalam dan luar seseorang berdasarkan adanya tekad dan keinginan. Motivasi yang dikatakan tepat yakni dapat membuat terpacunya suatu daya penggerak untuk menumbuhkan rasa gairahnya kerja pegawai agar menghasilkan pola kerja yang efektif dan berintegrasi tinggi dengan adanya segala upaya untuk dapat menggapai kepuasan kerja. Selain itu, motivasi juga mempunyai pengaruh besar dalam mendukung pola perilaku pegawai yang membuat dirinya memiliki suatu keinginan untuk dapat berkerja keras dan antusiasme agar mencapai hasil maksimal. Faktor berikutnya adalah disiplin kerja, dimana merupakan sebuah kondisi seorang pegawai menaati segala bentuk aturan begitupun juga norma sosial didalam instansi atau organisasi (Hanafi & Yohana, 2017)

Pentingnya setiap individu untuk memberikan upaya-upaya yang terbaik dalam pemberian motivasi kerja agar dapat mempertahankan tingkat motivasi pegawai/karyawan yang tinggi, yang nantinya akan berdampak positif terhadap individu itu sendiri. Berdasarkan latar belakang tersebut bahwa pentingnya individu untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai/karyawan, dengan pegawai/karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik juga serta dapat tercapainya tujuan organisasi (Ramadhanty, 2020).

Faktor lain yang perlu diperhatikan pada pegawai adalah adanya disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja diperlukan bagi pegawai/karyawan agar dalam menjalankan tugasnya, dapat dilakukan secara maksimal. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan antusias sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2009), disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan & Silvy, 2019)

Motivasi dan disiplin kerja pegawai ini sama-sama membutuhkan perhatian serius dalam organisasi karena timbulnya suatu masalah yang ada pada organisasi terutama dalam instansi pemerintah banyak disebabkan oleh kurangnya disiplin dan motivasi kerja terhadap tugas maupun kewajiban yang melekat sebagai tanggung jawab setiap pegawai/karyawan. Hal ini kerap kali terjadi karena adanya benturan antara kepentingan pribadi dalam diri pegawai/karyawan dengan kepentingan instansi. Dengan demikian memberikan efek samping atas kepentingan organisasi yang tidak tercapai secara maksimal dan kurang baik karena kurangnya dorongan dan sikap patuh dalam diri pegawai sebagai akibat dari terjadinya benturan bahkan lebih memilih dapat menuntun dirinya keluar dari tata tertib atau aturan di dalam organisasi atau tidak. Dari permasalahan tersebut dapat dikatakan bahwa berhasilnya

manajemen organisasi meupun instansi sangat bertumpu dengan adanya keseimbangan antara kepentingan instansi dengan kepentingan setiap individu dalam diri pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Surakarta sebagai instansi pemerintahan yang berdiri sebagai layanan publik dibidang kependudukan dan pencatatan sipil. Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan beberapa pegawai yang masih memiliki motivasi kerja yang rendah dan kedisiplinan yang kurang hingga menerima teguran dari kepala karena terdapat kelemahan-kelemahan yang ditunjukkan oleh beberapa pegawai seperti tidak tepatnya waktu saat masuk, menunda-nunda tugas kantor sehingga tidak dapat mencapai *deadline* yang telah ditentukan, meninggalkan lingkungan kantor untuk urusan pribadi yang mengakibatkan tugas terbengkalai dan tidak terselesaikan secara sistematis atau terstruktur, mengabaikan teguran pimpinan yang akan memberi dampak pada prestasi pegawai, dan belum dapat menjalin komunikasi secara baik yang menimbulkan rasa acuh dan sungkan untuk saling menjalin sehingga kurangnya rasa kekerabatan dalam mendorong atau dalam mempermudah menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya rasa nyaman di lingkungan kerja.

Adapun data yang didapatkan peneliti saat melakukan observasi dan wawancara penelitian dimana sebagian pegawai belum tepat waktu saat masuk kantor dan meninggalkan kantor tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Serta terdapat juga pegawai yang merasa ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan, beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompensasi (gaji dan tunjangan) yang diterima, terdapat juga pegawai yang tidak puas dengan manajemen dan kebijakan organisasi yang tidak adil dan tidak transparan, atasan kurang dalam memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, dan kurangnya kondisi kerja sama tim karena terjadinya konflik antara pegawai.

Dari permasalahan – permasalahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan seperti di atas dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang tidak senang dan tidak nyaman dalam bekerja dapat menimbulkan stress kerja tinggi, menurut Morse (Panggabean, 2018), menyebutkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh (Bhastary, 2020).

Tabel 1

Data Keterlambatan Pegawai Dukcapil Kota Surakarta Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Presentase Pegawai Terlambat/hari
Juni	82	20	30,2%
Juli	82	20	32,3%
Agustus	82	22	31,9%

(Sumber: Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dukcapil Kota Surakarta, 2023)

Tabel 1 yang memuat informasi mengenai presentase tingkat keterlambatan pegawai Dukcapil Kota Surakarta tahun 2023 dan presentase keterlambatan pegawai cenderung meningkat dalam dalam 3 bulan pada tahun 2023. Dengan total jumlah 82 pegawai yang ada di kantor Dukcapil Kota Surakarta dapat ditunjukkan dengan adanya presentase yang bermula pada bulan Juni yakni 30,2%. Keterlambatan mengalami kenaikan pada 2 bulan berikutnya yakni pada bulan Juli yakni 32,35% hingga bulan Agustus menyentuh angka 31,9%.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian yaitu tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dukcapil Surakarta”**.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta yang beralamat di Komplek Balaikota Surakata Jl. Jend. Sudirman No. 2, Kp. Baru, Kec. Ps. Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57111. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena ingin menguji hipotesis adanya pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai seluruh tenaga kerja Non-ASN dan ASN di lingkup Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Surakarta yang berjumlah sebanyak 82 orang pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu, “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”. Sebelum mengumpulkan data penelitian, kuesioner yang akan digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan kepada 32 responden pada pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

Dalam penelitian ini, data yang sudah terkumpul dilakukan uji prasyarat analisis dengan menggunakan beberapa uji diantaranya yaitu, uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, analisis koefisien determinasi dan mencari sumbangan efektif serta relatif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov yang kemudian dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh. Hasil uji normalitas menunjukkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,084. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini baik data variabel disiplin kerja (X1), data variabel motivasi kerja (X2) dan data variabel kepuasan kerja (Y) berdistribusi normal.

Uji linearitas didasarkan pada deviation from linearity yang dapat dilihat dari output SPSS pada tabel ANOVA. Berdasarkan hasil uji linearitas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang terdapat pada baris deviation from linearity yaitu sebesar 0,146. Nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Sedangkan hasil uji linearitas motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terdapat pada baris deviation from linearity yaitu sebesar 0,481. Nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ yang artinya bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

Hasil uji multikolinearitas ini dapat diketahui dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Uji multikolinearitas menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja dan budaya kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,763 dan nilai VIF sebesar 1,311. Kedua variabel sama-sama memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , artinya kedua variabel tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial. Berikut merupakan hasil uji t pada tabel 2:

Tabel 2
Hasil uji *t*

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.975	.000
	Disiplin Kerja	3.426	.006
	Motivasi Kerja	10.750	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikansi Disiplin Kerja (X_1) sebesar $0,006 < 0,05$. Selain itu, juga diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar $3,426 > t_{tabel}$ 1,993. Nilai t_{tabel} dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 79 ($n - k - 1$) atau $(82 - 2 - 1)$. Dari hasil perbandingan nilai signifikansi dan t_{hitung} tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y). Hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, juga diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar $10,750 > t_{tabel}$ 1,993. Nilai t_{tabel} dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan 79 ($n - k - 1$) atau $(82 - 2 - 1)$. Dari hasil perbandingan nilai signifikansi dan t_{hitung} tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 3
Hasil Uji *F*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280.232	2	640.116	78.789	.000 ^b
	Residual	641.829	79	8.124		
	Total	1922.061	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,000 dimana hal nilai tersebut $< 0,05$. Selanjutnya nilai F_{hitung} menunjukkan nilai 78.789 Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,11. Nilai F_{tabel} dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 80 ($n - k = 82 - 2$). Dari hasil perbandingan nilai signifikansi dan F_{hitung} tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) secara simultan.

Tabel 4
Hasil uji koefisiensi determinasi

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.658	2.850

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

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,666. Hasil ini dapat diartikan bahwa 0,666 atau 67% kepuasan kerja pegawai

Dukcapil Kota Surakarta dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Kemungkinan 33% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5

Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	3.494	3.582	
Disiplin Kerja	.026	.061	.02
Motivasi Kerja	.561	.052	.800

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5, maka perumusan regresi yang diperoleh untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,494 + 0,026 X_1 + 0,561X_2$$

Keterangan

Y: Disiplin kerja

X₁: Motivasi Kerja

X₂: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,494 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja (X₁) sama dengan 0 dan Motivasi Kerja (X₂) sama dengan 0 maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 3,494.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,026 secara sistematis menyatakan bahwa apabila Disiplin Kerja (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel Motivasi Kerja (X₂) diasumsikan 0, maka akan menyebabkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,026. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 2,6%.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,561 secara sistematis menyatakan bahwa apabila Motivasi Kerja (X₂) ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel Disiplin Kerja (X₁) diasumsikan 0, maka akan menyebabkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,561. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 56,1%.

Pembahasan

Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dukcapil Kota Surakarta. Nilai signifikansi yang diperoleh pada uji t untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial yang kemudian diperoleh hasil nilai $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,426 > 1,993$). Berdasarkan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan secara parsial atau individu antara variabel disiplin kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dukcapil Kota Surakarta. Adapun hasil dari perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin

kerja sebesar 0,026, ini berarti bahwa apabila setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,026 atau setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1%, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 2,6%. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dukcapil Kota Surakarta. Semakin baik atau tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik dan tinggi juga tingkat kinerja pegawai yang diberikan kepada masyarakat, sehingga kenaikan tingkat disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Selain itu, temuan lain menunjukkan besarnya sumbangan efektif disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 1,3%, sedangkan besarnya sumbangan relatif disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 65,3%. Disiplin kerja merupakan hal penting untuk dimiliki setiap pegawai terutama mereka yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam ranah pemerintahan serta berkaitan dengan masyarakat dan pencatatan sipil. Hal demikian dapat dikaitkan dengan temuan penelitian Safrina (2017) dimana perilaku tidak disiplin mengakibatkan pekerjaan tidak tepat waktu dan dapat mengganggu dalam pemberian pelayanan. Disiplin kerja dinilai sebagai faktor dalam mencapai kepuasan kerja. Dalam setiap instansi, disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting karena hal ini dapat menunjukkan pola perilaku pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, jika pegawai Dukcapil Kota Surakarta mempunyai kebiasaan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam instansi maka tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Jika terjadi ketidakpatuhan atau pelanggaran yang berkaitan dengan disiplin kerja maka konsekuensi harus ditanggung secara pribadi. Seperti temuan penelitian Yunus (2019) dimana disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai ialah cerminan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan didapat nantinya. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Yumhi (2021) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan dari perolehan t_{hitung} sebesar 1,275 pada taraf signifikansi 0,210. Hasil penelitian sejalan juga ditemukan dalam penelitian Muhammad Elfi Azhar, dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan t_{hitung} sebesar 2,717 t_{tabel} sebesar 2,036 terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut didukung penelitian Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif sebesar 34,3% terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis kedua yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dukcapil Kota Surakarta. Nilai signifikansi yang diperoleh pada uji t untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial yang kemudian diperoleh hasil nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,750 > 1,993$). Berdasarkan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan secara parsial atau individu antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dukcapil Kota Surakarta. Adapun hasil dari perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,561, ini berarti bahwa apabila setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,561 atau setiap terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 56,1%. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dukcapil Kota Surakarta. Semakin baik atau tinggi tingkat motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik dan tinggi

juga tingkat kinerja pegawai yang diberikan kepada masyarakat, sehingga kenaikan tingkat motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, temuan lain menunjukkan besarnya sumbangan efektif disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 1,3%, sedangkan besarnya sumbangan relatif disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 65,3%. Mengenai motivasi kerja pada pegawai, Sarwar dan Abugre (2013) berpendapat bahwa, “Pegawai yang memiliki dorongan motivasi secara otomatis dapat merasakan rasa kepuasan dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan kinerjanya dan akan berdampak dalam memberikan pelayanan untuk masyarakat sesuai dengan bidang, tugas, pokok, dan fungsinya masing-masing”. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat memberikan kekuatan dan dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati tanpa paksaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat tercapai dengan maksimal dan berkualitas. Terkait dengan adanya kepuasan kerja, Hamali (2018) berpendapat bahwa, “Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja”. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabu (2005) dan Rangel, dkk (2017) yang mengatakan bahwa motivasi berengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yumhi (2021) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang memperoleh t_{hitung} sebesar 1,388 pada taraf signifikansi sebesar 0,173. Hasil penelitian serupa juga ditemukan dalam penelitian Awang Mada Kurnia, bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 52,4%. Hasil penelitian tersebut didukung juga oleh penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, yang juga mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang termotivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pernyataan hipotesisi ketiga dalam penelitian ini diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta yang dibuktikan dengan melakukan uji F. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, nilai probabilitas pada kolom Sig. adalah 0,000 dimana hal nilai tersebut $< 0,05$. Selanjutnya nilai F_{hitung} menunjukkan nilai 78,789. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,11. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel ling disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang diterapkan pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai, sehingga peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dukcapil Kota Surakarta. Hal ini didukung dengan adanya penelitian Yumhi (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif sekaligus signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja disebabkan oleh beberapa pola bekerja pegawai seperti tepat waktunya kehadiran pegawai, tidak meninggalkan lingkungan kerja saat jam kerja atas dasar kepentingan pribadi, dapat menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab secara tepat waktu, dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien, bekerja dengan kualitas kerja baik dan sesuai prosedur maupun instruksi kerja yang dinilai dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai

kemudian berdampak pada kinerja pegawai yang semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini dapat diperkuat dengan adanya hasil penelitian Habibah (2017) dimana motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengkajian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dukcspil Kota Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,426 > 1,993$. Ini menunjukkan semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji diatas terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $10,750 > 1,993$. Ini menunjukkan semakin seringnya pemberian motivasi dan apresiasi terhadap pegawai maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika kurangnya pemberian motivasi dan apresiasi terhadap pegawai maka akan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $3,11$ sebesar $(78,789 > 3,11)$. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan dan motivasi dikembangkan sesuai dengan Sintesisnya maka akan meningkatnya kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya.

Daftar Pustaka

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50 No. 6.
- Failashufa, S. H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota.
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bni Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*.
- In Indrayani, M. (2022). The Effect Of Leadership, Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 24.
- Indrayani, I., & Mahfud. (2022). The Effect Of Leadership Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Journal Of Resource Management Economics And Business*, Volume: 1; Issue : 1.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 161-162.
- Dwilaksono, H. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bni Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*.

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan*. Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah.
- lin Indrayani, M. (2022). The Effect Of Leadership, Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 24.
- Izaz Dany Afianto, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Muhammad Elfi Azhar, D. U. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA)*.
- Ramadhanty, H. P. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Graha Informatika Jakarta.
- Yumhi. (2021). Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*.