

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMEBANGUNAN DAERAH
KOTA SALATIGA**

Sheyla Hernaning Failashufa¹, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati², Susantiningrum³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email : sheylafailashufa@student.uns.ac.id, ciciliadyah@staff.uns.ac.id,
susantiningrum@staff.uns.ac.id*

Abstract

The purposes of this study are to find out : 1) the effect of work motivation on job satisfaction of employees; 2) the effect of work discipline on job satisfaction of employees; and 3) the simultaneously effect of work motivation and work discipline on job satisfaction of employees. This study is a quantitative study with a survey method. The population in this study were all employees of The Regional Development Planning Board (BAPPEDA) of Salatiga City, totaling 40 employees. This research, the authors use a sample is taken whole from the total population or it's called sampling jenuh technique. Data collection techniques with questionnaires. IBM SPSS 22.0 has been used in technique data analysis that is multiple linear regression analysis. The results show 1) there was a positive and significant effect of motivation on employee job satisfaction. This is evidenced by $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,784 > 2,026$) and significance ($0,001 < 0,05$); 2) there was a positive and significant effect of work discipline on employee job satisfaction. This is evidenced by $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,608 > 2,026$) and significance ($0,013 < 0,05$); 3) there was a positive and significant simultaneously motivation and work discipline on employee job satisfaction. This is evidenced by $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,322 > 3,24$). The results of this analysis supported this hypothesis

Keywords: Motivation, work discipline, employee job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Laju pembangunan setiap daerah pada era globalisasi menjadikan suatu tantangan tersendiri bagi Bangsa Indonesia untuk menyusun strategi dalam upaya mempersiapkan sumber daya manusia. Hal ini negara dan pemerintah harus mengatasi secara serius dan masif untuk menyusun kebijakan-kebijakan yang dinilai tepat guna mendorong laju peningkatan kualitas sumber daya manusia yang melibatkan organisasi

pemerintah sebagai agar pembangunan terjadi secara merata.

Pemerintah merupakan pihak yang berwenang untuk mengatur sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan temuan penelitian Herawati (2018) dimana selain sumber daya manusia maka terdapat pemerintah yang memiliki bertugas sebagai jembatan bagi masyarakat sekaligus pihak pengambil kebijakan dalam upaya

pembangunan sejatinya dituntut untuk sanggup menata secara sistematis kebijakan-kebijakan dengan tepat sasaran agar pembangunan dapat dilakukan secara merata. Hal tersebut dapat terealisasi apabila pemerintah mempunyai sumber daya manusia dengan kualitas dan kapabilitas baik serta integrasi tinggi terhadap organisasi-organisasi yang terkait. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan salah satu organisasi yang dilibatkan negara dalam upaya perencanaan pembangunan daerah. Penulis memilih Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga dalam melakukan penelitian.

Tertera didalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 mengenai Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat maka dibentuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga untuk mendukung tugas walikota dan bertanggung jawab secara langsung kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dalam melakukan pelayanan serta penyelenggaraan pemerintah daerah, merumuskan kebijakan teknis, dan sistem informasi terkait perencanaan pembangunan daerah Kota Salatiga. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga ialah satuan kerja dalam naungan perangkat daerah yang memiliki peran strategis terkait tugas dan fungsi dalam perencanaan pembangunan daerah seperti yang tertera didalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 mengenai Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Tugas-tugas yang dapat yang dilimpahkan pemerintah kepada institusi ini dan dapat dikatakan tidak cukup ringan adalah diantaranya menjalankan pelaksanaan bidang perencanaan dan

pengendalian pembangunan, penataan ruang wilayah serta mengatur sistem informasi pemerintah daerah. Sejatinya dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas tersebut agar dapat berjalan sebagai mestinya dan terwujudkan hasilnya. Dengan demikian dengan temuan penelitian Karadal (2008) bahwa tidak memungkiri jika hal ini menjadikan pusat perhatian bagi pemerintah untuk mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah dan bertugas dalam penyelenggara negara sekaligus masyarakat disetiap penjuru daerah.

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 motivasi dan disiplin kerja terhadap tugas maupun kewajiban yang melekat sebagai tanggung jawab setiap pegawai. Hal ini kerap kali terjadi karena adanya benturan antara kepentingan pribadi dalam diri pegawai 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 untuk mengutamakan kepentingan diri sendiri tanpa memperkirakan hal tersebut dapat menuntun dirinya keluar dari tata tertib atau aturan didalam organisasi atau tidak. Dari permasalahan tersebut dapat dikatakan bahwa berhasilnya manajemen organisasi maupun instansi sangat bertumpu dengan adanya keseimbangan antara kepentingan instansi dengan

kepentingan setiap individu dalam diri pegawai.

Menciptakan strategi dalam memotivasi dan menumbuhkan perilaku disiplin kerja didalam organisasi dinilai sebagai faktor penting dalam upaya mendorong dan meningkatkan pola kerja yang baik dan lebih baik lagi pada diri pegawai. Produktivitas pegawai seharusnya mutlak untuk dipupuk dan ditanam setiap pegawai dengan adanya kontribusi mereka bersama pemerintah dalam menjalankan peran didalam instansi. Namun kenyataan memperlihatkan bahwa masih dijumpai pegawai yang dapat dikatakan kurang bahkan tidak memiliki motivasi dan disiplin kerja secara baik terhadap organisasinya sehingga menjadi tantangan sulit bagi instansi pemerintah yang harus diperhatikan untuk membentuk strategi secara matang agar dapat tertangani dengan baik.

Kualitas sumber daya manusia sangat menunjang berjalannya kegiatan organisasi dengan maksimal. Berkaitan dengan upaya mencapai kualitas tersebut, Baskoro (2012) 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.

Adanya sebuah motivasi sekaligus disiplin kerja yang dimiliki pegawai secara otomatis memberikan dampak yang positif terhadap upaya pemenuh kebutuhannya untuk mencapai kepuasan kerja. Bagi mereka yang dikatakan memiliki rasa kepuasan tersendiri terhadap pekerjaannya dapat diindikasikan bahwa dirinya mempunyai sebuah motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan terdapat dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai untuk menyukai pekerjaannya. Adanya sikap disiplin kerja yang ditanam pegawai juga berguna untuk meningkatkan kemampuannya sebelum dan saat bertindak, berfikir dan membentuk pola kerja yang produktif. Hal ini dapat dikaitkan dengan adanya temuan pendapat dari Triyono (2009) dengan demikian melalui produktifitas dapat meningkat yang pada akhirnya organisasi bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan hasil kerja yang didapat secara maksimal.

Salah satu yang menjadi tolak ukur bagaimana motivasi dan disiplin yang ada pada diri pegawai ialah di dalam sebuah instansi adalah kepuasan kerja. Hasil kerja pegawai dapat diperoleh dan terlihat secara konkrit atau nyata setelah mereka memiliki motivasi dan disiplin kerja dalam mengerjakan setiap pekerjaan. Dengan kata lain, hasil kerja tersebut berupa rasa kepuasan yang menjadikan hal tersebut sebagai dampak sekaligus konsekuensi yang harus diterima setiap pegawai. Pegawai harus mampu

merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga pegawai tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, Septarini (2018) dan Btara (2016), menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya penelitian terdahulu dapat menguatkan dan dikembangkan pada penelitian ini.

BAPPEDA Kota Salatiga sebagai instansi yang berdiri sebagai upaya dalam pembangunan daerah belum dapat dengan baik menciptakan pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. 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 kantor, 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 menegur sehingga kurangnya rasa kekerabatan dalam mendorong atau dalam mempermudah menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya rasa nyaman dilingkungan kerja.

Adapun data yang didapatkan peneliti saat melakukan observasi penelitian dimana sebagian pegawai

belum tepat waktu saat masuk kantor dan meninggalkan kantor tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 1. Data keterlambatan pegawai BAPPEDA Kota Salatiga 2021

| Bulan | Jumlah | Presentase |
|----------|--------|------------|
| Januari | 3 | 7,5% |
| Februari | 5 | 12,5% |
| Maret | 8 | 20% |

Tabel 1 memuat informasi mengenai presentase tingkat keterlambatan pegawai BAPPEDA Kota Salatiga tahun 2021 dan presentase keterlambatan pegawai cenderung meningkat dalam 3 bulan terakhir. Dengan total jumlah 40 pegawai yang ada di kantor BAPPEDA Kota Salatiga dapat ditunjukkan dengan adanya presentase yang bermula pada bulan Januari yakni 7,5% keterlambatan dan mengalami kenaikan pada 2 bulan berikutnya yakni pada bulan Februari 12,5% hingga bulan Maret menyentuh angka yang cukup melonjak yakni 20%.

Berdasarkan latar belakang masalah dipaparkan oleh peneliti, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga; 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga; 3) Apakah ada pengaruh secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga.

Berdasarkan dari rumusan masalah yang penulis jabarkan, maka tujuan dari

penelitian ini adalah untuk sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Salatiga; 2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Salatiga; 3) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Salatiga.

II. METODE PENELITIAN

Bentuk desain penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga yang berjumlah sebanyak 40 orang pegawai. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode sampel jenuh dengan alasan banyaknya populasi penelitian berjumlah kurang dari 100. Hal ini berkaitan dengan adanya pendapat dari Arikunto, "Apabila subjek penelitian yang berjumlah kurang dari 100 dianjurkan untuk mengambil semua atau keseluruhan". (2006)

Informasi yang didapat dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian diolah dengan menggunakan IBM SPSS 22. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji analisis regresi linear berganda, Uji F, dan Uji t.

Tahapan dalam penelitian ini meliputi : 1) Mengidentifikasi masalah;

2) Merumuskan dan menyusun batasan masalah; 3) Meninjau dengan teori terdahulu; 4) Merumuskan hipotesis; 5) Menentukan populasi, sampel, dan teknik pengambilan data; 5) Menyusun instrumen penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data, maka hasil dan pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

A. Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terlebih dahulu agar bisa mengetahui kuesioner yang diisi oleh responden adalah valid dan reliabel dengan cara mengambil data dari kuesioner yang telah diisi oleh 40 responden dengan mengisi beberapa pertanyaan dan menjawabnya dengan skala *likert*. Hasil uji validitas ini dinyatakan bahwa semua angket valid karena r hitung $>$ r tabel. Untuk hasil uji realibilitas dinyatakan bahwa semua angket reliabel atau konsisten karena $\alpha >$ r tabel (r tabel = 0,312).

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang terdapat dalam pengkajian mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,169 > 0,05$. Sehingga nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| Kolmogrov Smirnov Test | |
|------------------------|-------|
| Test Statistic | 0,118 |
| Asymp. Sig (2) | 0,169 |

Dari hasil pengujian variabel motivasi mendapat nilai signifikansi sebesar 0,830 dan untuk disiplin kerja sebesar 0,191. Hasil tersebut diketahui bahwa seluruh variabel yang terdapat didalam pengkajian ini memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance sebesar $0,629 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,589 < 10$ yang menunjukkan bahwa didalam model regresi yang digunakan dalam pengkajian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa diperoleh R square sebesar 58% terhadap kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji t jika nilai signifikansi kurang dari alpha 0,05 maka variable *independent* atau variable bebas tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variable *dependent* atau variable terikatnya.

Dari hasil uji t pada table diatas, peneliti mendapatkan hasil t hitung dari masing-masing variable independen sebagai berikut: 1) Hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Sig. X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,784 > 2,026$ t tabel. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan hipotesis pertama diterima; 2) Hasil uji t menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) yang menunjukkan bahwa nilai Sig X2 terhadap Y adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,608 > 2,026$ t tabel. Hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima; 3) Sesuai dengan rumus persamaan regresi linear berganda, yakni $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka didapatkan hasil $\hat{Y} = 1.347 + 3.784 + 2.608$ memiliki arti bahwa konstan sebesar 1.347 dengan koefisien motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai konstan atau

tetap. Maka, nilai kepuasan kerja pegawai adalah 1.347; 4) Koefisien variabel motivasi (X1) menunjukkan nilai sebesar 0.466 yang berarti jika variabel independen atau variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap dan variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.466; 5) Koefisien variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 0.339 yang berarti, jika variabel independen atau variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap dan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.339.

Hasil Uji F yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $26,322 > 3,24$ F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

B. Pembahasan

H1 berdasarkan pada hasil uji hipotesis telah diperoleh nilai t hitung sebesar $3,784 > 2,026$ t tabel. Kemudian diikuti dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil atau kurang dari alpha 0,05. Dengan demikian, dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga H1 diterima. Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dan berusaha memberikan hasil yang terbaik. Adanya entitas yang beriringan dengan motivasi berguna untuk mempertahankan

agar motivasi tersebut tidak mengalami penurunan atau bahkan hilang. Sejatinya entitas yang inovatif. Cara untuk meningkatkan motivasi pun terbilang tidak sulit, selama suatu entitas tersebut dapat sejalan antara hasrat dari setiap individu dan faktor eksternal yang dapat menggerakkan seorang pegawai seperti pemberian dorongan dan apresiasi diyakini motivasi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu terdapat perasaan aman dalam suasana kerja yang juga dianggap dapat memberi dorongan setiap pegawai agar supaya lebih totalitas dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang dilimpahkan kepada dirinya baik saat sebelum maupun sesudah bekerja. Situasi maupun kondisi bekerja dalam keadaan aman juga perlu terdapatnya dukungan dari rekan kerja yang mampu berkontribusi dalam berbagai aktivitas. 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 berdasarkan pada hasil uji hipotesis telah diperoleh nilai t hitung sebesar $2,608 > 2,026$ t tabel. Kemudian diikuti dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil atau kurang dari alpha 0,05. Dengan hasil pengolahan data tersebut dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga H2 diterima. 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 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga mempunyai kebiasaan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam instansi maka tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013), serta Alfianto dan Utami (2017) dimana diperoleh data bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 berdasarkan hasil uji hipotesis telah diperoleh nilai F hitung sebesar $26,322 > 3,24$ F tabel. Dimana nilai signifikansi sebesar 26,322 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,24. Dengan hasil pengolahan data tersebut dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga H3 diterima. Motivasi dikatakan sebagai faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Motivasi dinilai berpengaruh cukup besar untuk meningkatkan kepuasan pegawai. Jika BAPPEDA Kota Salatiga mampu meningkatkan motivasi para pegawai, kemudian didukung dengan disiplin kerja yang baik maka kepuasan kerja pegawai akan sangat tinggi. Selain motivasi juga terdapat disiplin kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini didukung dengan adanya penelitian Rohmalia dan Lilistgfar (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif

sekaligus signifikan terhadap kepiasan kerja. Dari hasil pemaparan tersebut dapat diperkuat dengan adanya hasil penelitian Habibah (2017) dimana motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Salatiga yakni sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Salatiga; 2) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Salatiga; 3) Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Salatiga.

V. DAFTAR PUSTAKA

Alfianto, & Utami. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Victory International Futures Kota Malang) vol. 50 No. 6. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 58-67. Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Baskoro, S., & Susanty, A. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus

pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Vol VII, No 2.

Btara. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Yogyakarta.

Habibah. (2017). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi*. Bekasi.

Hamali. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jagakarsa: PT Buku Seru.

Herawati, P. (2018). Pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan. 958.

Karadal. (2008). The effect of role conflict and role ambiguity on job satisfaction and organizational commitment: a study in the public and private sectors, the journal of American academy of business. *The Journal of American Academy of Business, Vol. 13, No. 2* , 176-182.

Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koorninasi keluarga berencana nasional Kabupaten Muara Enim . *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya a, vol. 3, no. 6* , 1-25.

Rangel, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin diri terhadap kepuasan dan kinerja karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.10* , 3463-3476.

Rohmalia, L. (2014). *Analisis motivasi dan disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru SMP, MTS dan Ma Tkhusus Alquran Demak*.

Safrina. (2017). Pengaruh disiplin, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan konsumen sebagai variabel intervenning pada SPBU di Kabupaten Bireun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 18 No. 2* , 116-127.

Septarini. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran.

Triyono. (2009). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Yunus, A., & Bachri. (2013). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin) vol. 1 No. 2. *Jurnal Wawasan Manajemen* , 167-189.