
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN, PERIKANAN, TANAMAN PANGAN DAN
HORTIKULTURA KABUPATEN TABALONG**

Rizki Nanda Hutapea

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat
E-mail : rizkinandahutapea@gmail.com

Maya Sari Dewi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT

Job satisfaction is identified as an important factor in achieving organizational goals, as it can reflect employees' positive or negative feelings towards their jobs. Work motivation and work discipline are considered as factors that affect employee job satisfaction. Motivation is given to increase work enthusiasm, while work discipline includes awareness and willingness to comply with company regulations and applicable social norms. This research refers to the findings of previous studies that show the positive influence of motivation and work discipline on employee job satisfaction. Previous studies illustrate that job satisfaction is not only individual, but also has a positive impact on organizational service quality and overall effectiveness. This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee job satisfaction at the Tabalong Regency Food Security, Fisheries, Food Crops and Horticulture Office with the analysis method used, namely Multiple Linear Regression analysis. Through the research conducted, it is found that Work Motivation and Work Discipline affect (jointly) the Job Satisfaction of Employees of the Food Security, Fisheries, Food Crops and Horticulture Office of Tabalong Regency, and both variables have a positive coefficient which means that every one-unit increase in the Work Motivation and Work Discipline variables will increase the Job Satisfaction of Employees of the Food Security, Fisheries, Food Crops and Horticulture Office of Tabalong Regency.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Job Satisfaction, Multiple Linear Regression*

ABSTRAK

Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena dapat mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai komponen yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Motivasi diberikan untuk meningkatkan semangat kerja, sedangkan disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Penelitian ini merujuk pada temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan. Studi-studi sebelumnya menggambarkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap kualitas pelayanan organisasi dan efektivitas keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Kabupaten Tabalong dengan metode analisis yang digunakan yaitu analisis Regresi Linier Berganda. Melalui penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh (secara bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai DPKP Kabupaten Tabalong, dan kedua variabel memiliki koefisien bernilai positif yang berarti setiap kenaikan satu-satuan pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Tabalong.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai, Regresi Linier Berganda*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja secara terencana dan mengalokasikan semua sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi atau perusahaan pada dasarnya berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang paling besar, sekaligus menjaga keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Salah satunya adalah sumber daya manusia, yang merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan harus dijaga dengan baik. Untuk mengelola operasional perusahaan, Sumber daya manusia sangat dibutuhkan, jadi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan perusahaan harus lebih diperhatikan, baik di dalam diri mereka sendiri maupun di tempat kerja mereka. Semua aspek pekerjaan, mulai dari deskripsi pekerjaan hingga tugas, harus diperhatikan. Untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada. (Paijan, 2019).

Tujuan manajemen SDM yang efektif adalah untuk meningkatkan kapasitas karyawan. untuk mencapai tujuan perusahaan. Satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia didirikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan daripada tujuan. Ini semakin jelas karena satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia melakukan tugas-tugas penunjang daripada tugas pokok. Banyak orang percaya bahwa bekerja untuk suatu perusahaan dan menerima kompensasi akan memungkinkan seseorang untuk memenuhi banyak kebutuhannya, termasuk kebutuhan material seperti pakaian, makanan, dan papan, tetapi juga kebutuhan sosial, prestise, mental, dan intelektual. (Santoso, 2010).

Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya sangat bergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia secara konsisten diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang memiliki kemampuan untuk mencapai hasil maksimal dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah pribadi; setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada keinginan dan sistem nilai mereka. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan sistem nilai mereka, semakin puas mereka.

Sebaliknya, mereka kurang puas jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginan dan aspek nilai mereka. Perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif, mencerminkan kepuasan kerja. Sangat penting bagi karyawan untuk mencapai tingkat kepuasan dalam pekerjaan mereka; jika tidak, karyawan akan mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka.

Salah satu kunci bagi karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif, yang memungkinkan mereka untuk berfungsi cukup baik. Selain itu, kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif pada kualitas layanan yang akan diberikan oleh perusahaan di masa mendatang, karena kepuasan kerja akan meningkatkan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan.

Motivasi kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Dalam organisasi, motivasi adalah masalah yang rumit. Karena setiap anggota kelompok adalah makhluk biologis dan psikologis yang sedang berkembang, melalui proses belajar yang berbeda, kebutuhan keinginan mereka berbeda satu sama lain. (Suprihanto et al., 2013). Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi adalah memberi karyawan motivasi untuk terus bekerja. Diharapkan akan meningkatkan kinerjanya dengan memberikan motivasi. Karena akan memengaruhi sikap dan kebahagiaan karyawan, pemberian motivasi ini sangat penting.

Selain faktor motivasi, faktor disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2015: 112), disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi standar sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku. Setiap lembaga atau perusahaan memiliki peraturan yang harus diikuti oleh semua pekerjanya. Peraturan ini mengatur semua aspek bisnis. seperti kode etik dan tindakan etika di tempat kerja. Menurut fenomena disiplin kerja, waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan jam kerja. Kedisiplinan memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Adapun penelitian yang mengenai kepuasan kerja dilakukan oleh Sardina (2020) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan; penelitian menunjukkan bahwa keduanya secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryawan (2013) tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada Fakultas Ekonomi Universitas T.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2014) tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan alih daya (Outsourcing) di Palembang Square. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan alih daya di Palembang Square. Studi Astuti (2015) meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT. Chitose Internasional Tbk). Temuan menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Djari (2017) tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai (studi pegawai politeknik ilmu pelayaran Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2020) tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara parsial memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka pada PT. Mitra Abadi Setiacargo Medan.

Penelitian ini dilakukan pada DPKP Kabupaten Tabalong yang mempunyai peran penting dalam pembangunan ekonomi karena tingkat penyerapan tenaga kerjanya yang relatif tinggi dan

kebutuhan modal investasinya yang kecil. Fenomena yang terjadi bahwa kenyataannya, dinas sering kali mengabaikan masalah terkait sumber daya manusia, seperti tidak diperhatikannya kedisiplinan pegawai, menurunnya motivasi pegawai, tidak sesuainya kesepakatan kompensasi yang didapat dan lain sebagainya. Hal ini dapat menimbulkan menurunnya tingkat kepuasan bagi pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, menurut Robbins dan Judge (2018), yang menunjukkan perbedaan antara nilai uang yang diterima oleh seorang karyawan dan nilai uang yang mereka pikirkan harus mendapatkan. Menurut Gibson, Ivancovich, dan Donnely (2000), persepsi seorang karyawan tentang posisi mereka di tempat kerja disebut kepuasan kerja. Handoko (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja, juga disebut kepuasan kerja, adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka. Perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentang pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangat penting karena merupakan penggerak moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Gaji, elemen organisasi, perilaku atasan, pekerjaan, dan perilaku rekan kerja adalah indikator yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, menurut Sowmya dan Panchanatham (2011).

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2018), motivasi adalah keinginan untuk melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan atau dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah kondisi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki perspektif mental yang positif dan positif tentang kondisi kerjanya, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Menurut Hasibuan (2015), motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upayanya untuk memenuhi kebutuhan. Handoko (2015) mengatakan bahwa motivasi adalah emosi yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak.

Menurut Hasibuan (2015), ada enam jenis kebutuhan motivasi: kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

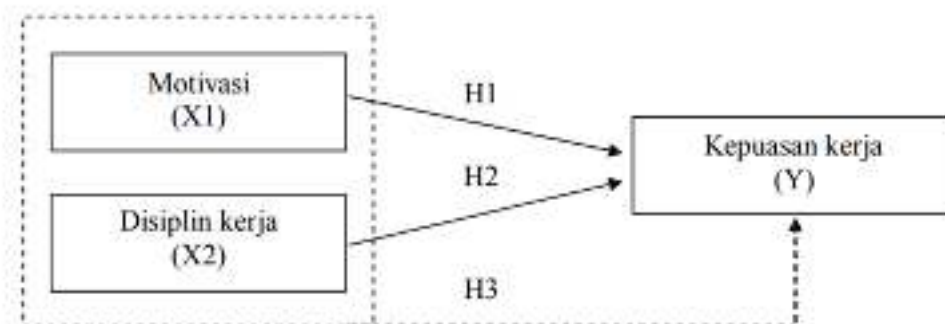
Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019), Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi standar sosial dan aturan perusahaan. Perilaku dan sikap yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan mereka, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, disebut disiplin kerja, menurut Robbins (dalam Slamet, 2007: 215). Menurut Nitisemito (dalam Slamet, 2007: 215), Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi. Namun, Handoko (dalam Slamet, 2007) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk memenuhi standar organisasi.

Disiplin, menurut Simamora (dalam Slamet, 2007: 215), adalah tindakan teratur dan pengendalian diri pekerja. Ini juga menunjukkan komitmen tim kerja. Kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku dikenal sebagai disiplin kerja (Hasibuan, 2015). Anoraga (2016: 46) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap dan tindakan untuk selalu mematuhi tata tertib. Sementara itu, Helmi (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang berniat untuk mematuhi semua peraturan organisasi dengan kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian dapat dilihat seperti pada Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DPKP Kabupaten Tabalong.

H2: Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DPKP Kabupaten Tabalong.

H3: Motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai DPKP Kabupaten Tabalong.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Wawancara, observasi dan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Kumpulan data yang diberikan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Tabalong, yang berlokasi di Jl. A. Yani, Maburai, Kecamatan Murung Pudak, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan 71571.

Penelitian ini menggunakan populasi yakni pegawai Dinas Ketahanan Pangan. Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 52 orang pegawai.

Definisi Variabel Operasional

Tabel 1
Definisi Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Data
Motivasi (X)	Menurut Handoko (2015), mengemukakan bahwa Motivasi adalah emosi yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai suatu tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri 	Interval
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Rivai (2019) Para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Kesetiaan/patuh pada peraturan 3. Penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor 4. Tanggung jawab 	Interval
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara tingkat kompensasi yang diharapkan seorang karyawan dan tingkat kompensasi yang sebenarnya mereka terima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besar Gaji 2. Aspek organisasi 3. Perilaku atasan 4. Kondisi pekerjaan 5. Perilaku rekan kerja 	Interval

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2022)

HASIL DAN ANALISIS

Adapun responden penelitian ini adalah 52 pegawai berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pegawai laki-laki berjumlah 29 orang atau 55,8%, dan Perempuan berjumlah 23 orang atau 44,2%. Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu pegawai dengan rentang usia 26 s/d 35 Tahun berjumlah 25 orang (48,1%), pegawai berusia 36 s/d 45 Tahun berjumlah 20 orang (38,5%), pegawai berusia di atas 45 tahun berjumlah 4 orang (7,7%) dan sisanya ada 3 orang yang berusia 17 s/d 25 Tahun.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi pegawai dari lulusan diploma yaitu berjumlah 22 orang (42,3%), disusul pegawai dengan lulusan sarjana sebanyak 19 orang (36,5%), lalu dengan lulusan SMA/SMK ada 11 orang (21,2%)

Uji Validitas

Metode korelasi bivariate Pearson, juga dikenal sebagai korelasi Pearson Product Moment, digunakan untuk menguji validitas data penelitian ini. Untuk melakukan analisis ini, Skor masing-masing item dibandingkan dengan skor total. Item pernyataan yang memiliki korelasi signifikan dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut dapat membantu mengungkap apa yang diungkapkan. Skor total adalah penjumlahan dari semua item.. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan sig. 0.05 (Ghozali, 2018: 51).

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa, karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel 0,268, semua item pernyataan yang ada di instrumen penelitian ini dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur atau instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Jika konstruk atau variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.70, konstruk atau variabel dianggap handal atau reliabel dalam uji reliabilitas. (Ghozali, 2018: 45-46)

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

No.	Faktor	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,839	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,855	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,783	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Semua variabel yang diukur dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel, menurut hasil uji reliabilitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov untuk melihat data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-Tailed)

sebesar 0,160 yang artinya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data residual terdistribusi secara normal, dan model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.09215407	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.110	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160^c	

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Hasil Analisis

Tabel. 4 Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	0,302	3,106	0,003	Signifikan
	Disiplin Kerja (X2)	0,347	5,395	0,000	Signifikan
Konstanta = -0,094					
Std. Error = 4,717					

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berikut ini adalah representasi matematis dari model fungsi regresi linear berganda.

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = -0,094 + 0,302 X1 + 0,347 X2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 9,776 , artinya tanpa adanya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (kedua variabel bebas sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan sebesar - 0,094 .
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,302 Artinya, Motivasi kerja berdampak positif (searah) terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, semakin puas dengan pekerjaan mereka.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,347. Artinya, Disiplin Kerja memiliki arah pengaruh positif (searah) terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi juga dari pegawai tersebut.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang model terdapat pengaruh pada variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2018: 56).

Tabel 5. Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig	Keterangan
167,229	3,19	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari hasil uji ANOVA atau *F test* didapat nilai F_{hitung} sebesar $167,229 > F_{tabel}$ sebesar 3,19 dengan signifikansi $< 0,05$ yang artinya data atau model dapat dikatakan layak. Kemudian, nilai Sig. F 0,000 lebih kecil dari pada nilai α 0,05 yang ada dalam penelitian ini, atau cara melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Maka artinya H_3 diterima H_0 dan ditolak, atau hipotesis Kepuasan kerja pegawai DPKP Kabupaten Tabalong dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel. 6 Uji t

Variabel		t Hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	Kerja	3,106	2.009	0,003	Signifikan
Disiplin Kerja (X2)		5,395	2.009	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil Uji t yang tercantum pada tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut.

1. Hasil Uji t pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Hasil Uji t pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,106 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien 0,302. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh (secara positif) dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
Hasil Uji t pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2. Hasil Uji t pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,395, yang mana lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009 dengan tingkat nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh (secara positif) dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut temuan penelitian, Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang sama dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil tersebut dapat dilihat

melalui uji F di mana diperoleh F_{hitung} sebesar 167,229 > F_{tabel} sebesar 3,19. Kemudian, nilai adjusted R Square adalah 0,867 atau 86,7% yang menunjukkan sekitar 86,7% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sisanya 13,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dan dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Sig. dari variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,000 yang mana nilai ini lebih kecil dari batas nilai toleransi kesalahan yaitu 0,05. Artinya, hal tersebut kemudian yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan.

Berdasarkan temuan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Hortikultura, Perikanan, Tanaman Pangan, dan Ketahanan Pangan Kabupaten Tabalong secara bersamaan dan signifikan. Semua orang setuju dengan hipotesis bahwa Disiplin Kerja dan Variabel Motivasi Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian tersebut kemudian sesuai dengan penelitian terdahulu dari Sardina (2020), Suryawan (2013) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini dapat dilihat melalui Uji t di mana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,106 lebih besar dari t_{tabel} 2,009. Tanda positif pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki makna sebagai arah pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan diberikan oleh pegawai baik untuk pekerjaannya maupun perusahaan, begitu juga sebaliknya. Selain itu, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai sig. 0,003, yang lebih rendah dari batas nilai toleransi kesalahan 0,05. Artinya, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DPKP Kabupaten Tabalong adalah signifikan.

Berdasarkan pada hasil yang telah dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai DPKP Kabupaten Tabalong diterima.

Hasil penelitian tersebut kemudian sesuai dengan penelitian terdahulu oleh dari Sardina (2020), Suryawan (2013), Hidayat (2014), Astuti (2015), Li L, Hu H, Zhou H, et al (2014), Liu (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memengaruhi Kepuasan Kerja (Y) secara positif dan signifikan. Hasil ini dapat dilihat melalui Uji t di mana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,395 lebih besar dari t_{tabel} 2,009. Tanda positif pada variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki makna sebagai arah pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi akan lebih bahagia dengan

pekerjaan mereka. dan perusahaan mereka. Sebaliknya, jika tingkat disiplin kerja karyawan lebih rendah, tingkat kepuasan karyawan akan lebih rendah. Selain itu, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai sig. 0,000, yang lebih rendah dari batas nilai toleransi kesalahan 0,05. Artinya, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DPKP Kabupaten Tabalong adalah signifikan.

Berdasarkan pada hasil yang telah dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai DPKP Kabupaten Tabalong diterima.

Hasil penelitian tersebut kemudian sesuai dengan penelitian terdahulu oleh dari Sardina (2020), Djari (2017), Azhar (2020) dan Vipraprastha (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Pegawai DPKP Kabupaten Tabalong dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.
2. Kepuasan Kerja Pegawai DPKP Kabupaten Tabalong dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja mereka.
3. Kepuasan Kerja Pegawai DPKP Kabupaten Tabalong dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja mereka.

Saran

Adapun langkah lain yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada DPKP Kabupaten Tabalong adalah seperti;

1. Pimpinan dari DPKP Kabupaten Tabalong bisa memperhatikan terkait permasalahan motivasi kerja, dimana pegawai masih banyak yang merasa kurang puas terhadap pencapaiannya.
2. Pihak DPKP Kabupaten Tabalong bisa saling bekerja sama baik antar pegawai sesama pegawai atau pegawai dengan atasan.
3. Pimpinan dari DPKP Kabupaten Tabalong harus lebih tegas terkait disiplin kerja pegawai, seperti penerapan *finger print* yang lebih ketat. Memberikan sanksi atau peringatan terhadap pegawai yang sering terlambat atau datang tidak tepat waktu

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2013. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty. Astuti, Hera Dzaki. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chitose Internasional Tbk). E-Proceeding of Management. Volume 2 Nomor 2.
- Aydogdu, Sinem & Asikgil, Baris. 2011. An Empirical of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. International Review of Management and Marketing, Volume 1, Nomer 3.
- Djarwanto. 2011. Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Yogyakarta : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson J, Ivancovich M, & Donely JH. 2000. Organization: Structure, processes, behaviour. Dalas: Business Publication.Inc.
- Handoko, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, M. Fadil. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) di Palembang Square. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. Volume XI Nomor 2.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2011. Human Resource Management buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D. C. 2011. The Achieving Society. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand Co.
- Paijan, Anugrah Hutami Putri. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Tri Roda Parama). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Volume 5 Nomor 3.
- Robbins dan Judge. 2018. Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour, Buku Terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Santoso, Gempur. 2010. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. 2011. Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. Journal of Law and Conflict Resolution, Volume 3 Nomer 5.
- Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta. Suprihanto, dkk. 2013. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suryawan, Ian Nurpatricia. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 13 Nomor