



---

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika**

---

### **INFO PENULIS**

Megawati  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan  
[Megawati111222@gmail.com](mailto:Megawati111222@gmail.com)

Rulan L. Manduapessy  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan  
[Rulanmanduapessy01@gmail.com](mailto:Rulanmanduapessy01@gmail.com)

### **INFO ARTIKEL**

ISSN: 3046-8507  
Vol. 1, No. 2, Juli 2024  
<http://almufi.com/index.php/ASH>

---

© 2024 Almufi All rights reserved

### ***Saran Penulisan Referensi:***

Megawati & Manduapessy, R. L. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 1 (2), 238-242.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh. data responden yang digunakan sebanyak 63 responden yang diteliti di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan pengujian hipotesis dengan pengujian uji parsial, uji simultan. Hasil penelitian untuk motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Untuk uji secara parsial (Uji t) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan melihat nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, dan Untuk uji secara parsial (Uji t) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan melihat nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja**

### Abstract

This study aims to determine the Influence of Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction of Employees at the Mimika Regency Manpower Office. The research method used is the associative research method, which is a research method used to determine the influence. The respondent data used were 63 respondents who were studied at the Mimika Regency Manpower Office. The analytical tool used in this study was multiple linear regression analysis and to determine the influence of independent variables on dependent variables, hypothesis testing was used with partial test testing, simultaneous tests. The results of the study for work motivation and work discipline showed that together (simultaneously) they had a significant influence on job satisfaction of employees at the Mimika Regency Manpower Office. For partial testing (t-test), work motivation had a significant influence on job satisfaction as evidenced by seeing the t-count value greater than the t-table, and for partial testing (t-test), work discipline had a significant influence on job satisfaction as evidenced by seeing the t-count value greater than the t-table.

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

### A. Pendahuluan

Salah satu yang memiliki peran vital atas berjalannya sebuah instansi yakni keberadaan dan kehadiran sumber daya manusia didalamnya. Dengan demikian, orang-orang dan pegawai dalam instansi menjadi perhatian besar dalam konteks upaya untuk memastikan keberhasilan perusahaan. SDM memegang memiliki andil besar terhadap individu atau kelompok, serta SDM memiliki tanggungjawab yang besar dan vital bagi kelangsungan suatu instansi, maupun kemajuan suatu instansi tergantung pada keberadaan sumber daya manusia tersebut. maka itu, semua instansi perlu mewaspadai dan mengatur keberadaan pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja yang baik.

Bagi sebagian pegawai kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting untuk dicapai saat melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja, dimana keduanya memiliki ikatan yang tak terpisahkan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika pegawai sudah terbiasa bekerja, biasanya mereka memiliki kedisiplinan, di sisi lain jika motivasi kerja atau etos kerja rendah, mereka dapat beradaptasi dengan kebiasaan buruk. Pegawai mungkin tidak sopan kepada pemimpin. Secara umum, mereka hanya setuju dengan perintah, tetapi mereka tidak senang. Bertanggungjawab terhadap tugas apapun yang diberikan kepada pegawai tersebut merupakan gambaran sikap disiplin yang baik seorang pegawai. Disiplin dalam pekerjaan yang tinggi memungkinkan pegawai mencapai efektifitas kerja yang maksimal, termasuk disiplin waktu, aturan dan regulasi yang diatur/ditetapkan instansi.

Aturan-aturan menjadi sangat penting dalam pemberdayaan dan memberi nasehat kepada pegawai untuk membentuk ketertiban dalam suatu instansi, yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, etos kerja, efisiensi dan efektifitas kerja. Faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai juga memicu keberhasilan kantor yang tercermin dari kemampuannya dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi pegawainya. Mengingat pentingnya kedua faktor diatas sangat berperan penting bagi kepuasan kerja pegawai, Harusnya menjadi pertimbangan penting bagi instansi tempat pegawai bekerja melakukan inovasi untuk menciptakan kepuasan kerja maksimum bagi pegawainya agar pegawai senantiasa loyal terhadap instansi.

Berdasarkan keterangan di atas, jika setiap pegawai melakukan kedisiplinan kerja yang baik dan sesuai dengan apa yang dikehendaki (tujuan), tentunya akan menghasilkan kepuasan dalam pekerjaannya. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika bertugas melaksanakan beberapa penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan dukungan tenaga kerja dan pemberdayaan masyarakat. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai penyusunan perencanaan urusan

pemerintahan bidang tenaga kerja, Pembinaan, koordinasi, pengurusan dan pemajuan pekerjaan pemerintahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan penyelenggaraan pelayanan pemerintahan dan pelayanan umum, serta pelaksanaan kegiatan pekerjaan pemerintahan. Di lembaga ini, aktivitas pegawai diharapkan dapat berperan dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pada Kabupaten Mimika. Badan ini diharapkan mampu menyusun petunjuk teknis dan mengelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik pada bidang ketenagakerjaan dan pemberdayaan masyarakat.

Kepuasan kerja sering menjadi masalah klasik bagi pegawai, dan sementara beberapa pegawai senang dengan pekerjaan dan hasil yang dicapai, tidak semua pegawai mengalami hal ini. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penulis mengamati fenomena kurangnya penilaian organisasi dan institusi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dimana masih banyak hal-hal yang tidak sesuai, diantaranya terdapat sebagian kekurangan yang ada pada karyawan terlihat motivasi mereka untuk bekerja bahkan lebih rendah. Seperti halnya beberapa orang yang tidak tiba di kantor tepat waktu, masih kurangnya disiplin terhadap waktu. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu membuat formula untuk mengatasi berbagai bentuk masalah untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimum bagi pegawainya.

## B. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh. data responden yang digunakan sebanyak 63 responden yang diteliti di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan pengujian hipotesis dengan pengujian uji parsial, uji simultan.

## C. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil analisis secara simultan (uji F) variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Namun secara parsial (Uji t) variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika.

### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Maslow (Kristianti, dkk. 2021:103) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data secara uji simultan (Uji F) yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan melihat nilai  $47,752 > 1,40$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Untuk hasil Uji parsial (Uji t) yang diperoleh maka motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dibuktikan dengan cara melihat nilai thitung senilai  $2,801 > t_{tabel}$  dengan nilai  $1,295$  dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dibuktikan dengan cara melihat nilai thitung senilai  $6,405 > t_{tabel}$  dengan nilai  $1,295$ .

Sesuai fakta yang didapatkan dikantor diperoleh seorang pegawai yang bekerja dalam suatu instansi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

Dengan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak

semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu instansi untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya, suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

#### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hamali dalam (Harahap dan Tirtayasa, 2020:124) Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data secara uji simultan (Uji F) yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan melihat nilai  $47,752 > 1,40$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Untuk hasil Uji parsial (Uji t) yang diperoleh maka motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dibuktikan dengan cara melihat nilai thitung senilai  $2,801 > t_{tabel}$  dengan nilai  $1,295$  dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dibuktikan dengan cara melihat nilai thitung senilai  $6,405 > t_{tabel}$  dengan nilai  $1,295$ .

Sesuai fakta yang didapatkan dikantor diperoleh disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk hasil analisis secara simultan (bersama-sama) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Untuk motivasi kerja secara parsial (Uji t) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan disiplin kerja secara parsial (Uji t) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana indikator-indikator dari motivasi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika.

### E. Referensi

- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1): Hal. 123-125.
- Hakim, M. F., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim. *Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*: Hal.4.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Hal. 39.
- Jufrizen dan Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, Vol. 1, No. 1: Hal. 842.
- Kristianti, L. S., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1): Hal. 103.

- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: Noerfikri Offset. Hal. 43.
- Masyjui. (2005). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. *Skripsi sarjana*: Hal. 25-26.
- Ramadhani, N. R. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Temprina Media Grafika Jember. *Skripsi sarjana*.
- Surahayu, W. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Di UPTD II Pasar Tumenggungan Kebumen). *Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa*: Hal. 3.
- Sapa, R. D. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Timika. *Skripsi sarjana*: Hal.34-35.
- Syahputra. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Edisi pertama, Yogyakarta: Quadrant: Hal. 99-101.