

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEEKERJAAN UMUM DAN  
PENATAAN RUANG KOTA PADANG**

*THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE  
SATISFACTION AND PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING IN PADANG  
CITY*

**Dian Pratama; Agussalim M; Mery Dwi Anggraini**

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen

Email : [pratamadyan49@gmail.com](mailto:pratamadyan49@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Padang baik secara simultan ataupun secara parsial. Jenis data yang peneliti digunakan pada penelitian ini ialah data kualitatif yang diubah ke kuantitatif yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh pegawai Dinas PUPR Kota Padang. Sumber data pada penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota padang sebanyak 126 pegawai. Teknik mengambil sampel yaitu *Probability Sampling* dengan jenis yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling* dari kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 56 pegawai. Metode analisis data skripsi ini ialah analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dimana pengujian hipotesisnya menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Motivasi dan disiplin kerja bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.

**Abstract**

*This study aims to determine whether motivation and work discipline have a significant effect on job satisfaction of the employees of the Padang City Public Works and Spatial Planning Office either partially or simultaneously. The type of data used in this study is qualitative data which is converted into quantitative data sourced from the results of distributing questionnaires given to employees of the Padang City Public Works and Spatial Planning Office. The population in this study were all employees of the Padang City Public Works and Spatial Planning Office, totaling 126 employees. The sampling technique in this study used the Probability Sampling technique with the Proportionate Stratified Random Sampling research method from the criteria obtained a sample of 56 employees. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination as well as hypothesis testing using t test and f test. The results of this study indicate that partially motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Padang City PUPR Office and work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction of Padang City PUPR employees. Simultaneously motivation and work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction of the Padang City PUPR Office.*

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

## PENDAHULUAN

Menurut Agussalim Manguluang, (2011 : 8) bahwa SDM atau sumber daya manusia merupakan siapapun yang merencanakan serta memproduksi sebuah produk dan layanan, mengontrol kualitas, menyebarkan barang ke pasaran, mengalokasikan modal dan juga menentukan rumusan strategi serta visi misi perusahaan. Apabila tidak didukung oleh SDM berkompeten maka perusahaan akan kesulitan dalam mewujudkan visi misinya. Dengan adanya SDM maka sumber daya perusahaan yang lain bisa dimanfaatkan.

Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, menyebarkan dan mendukung perilaku seseorang seolah-olah ingin bekerja dengan semangat dan ketekunan untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi menjadi semakin penting sebab manajer menugaskan pekerjaan kepada bawahan untuk diselesaikan dengan baik dan terintegrasi ke dalam tujuan yang sudah ditetapkan. Setiap tindakan manusia didorong oleh suatu daya penggerak, yang dikenal dengan istilah motivasi

Proses memotivasi pegawai dapat diuraikan dalam enam tahapan, dimulai dari timbulnya kebutuhan yang belum dipuaskan, munculnya tegangan, lalu akibat ketegangan pada diri seseorang tersebut menghasilkan dorongan agar bisa memenuhi kebutuhan itu dengan mencari berbagai hal untuk memenuhinya (Cepi Triatna, 2016: 84). Menurut M. Abdul Aziz, (2016) Motivasi kerja menunjukkan keinginan seseorang yang mendorong seseorang itu bertindak. Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan.

Kepuasan kerja karyawan mungkin tampak berbeda dari motivasi mereka, dan disiplin dapat diperhitungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2016:82), dikutip Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018) disiplin adalah tindakan atasan perusahaan yang menggerakkan SDM suatu perusahaan guna melaksanakan persyaratan serta aturan yang perlu dijalankan sesuai standar.

Disiplin merupakan pengetahuan serta kesiapan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan maupun norma sosial yang ada. Disamping itu, bermacam kebijakan dan regulasi yang dibuat sebuah institusi berperan sangat penting dalam membangun kedisiplinan bagi pegawai untuk mentaati dan mematuhi aturan tersebut. Pelanggaran terhadap aturan atau peraturan biasanya disertai dengan sanksi. Sanksi dapat berupa teguran lisan atau tertulis, penurunan pangkat, bahkan pemecatan, tergantung pada tingkat pelanggarannya

Berdasarkan observasi awal pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Padang ditemukan beberapa persoalan berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja, dalam hal motivasi, para pegawai masih ada yang kurang memahami benar tugas dan wewenang pegawai sementara aturan tersebut sudah tercantum dengan jelas untuk masing-masing pegawai. Hal ini muncul disebabkan karena kurangnya motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang, kurangnya kreasi dalam bekerja dan pegawai seakan-akan tidak memiliki tanggung jawab atas beban pekerjaan mereka. Fenomena yang terjadi pada variabel motivasi adalah ada beberapa pegawai bekerja tidak sesuai kemampuannya sehingga tidak adanya motivasi untuk maju. Pada variabel disiplin kerja masih adanya pegawai yang telat masuk kantor dan berada diluar kantor saat masih jam kantor.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang”**.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas, yang menjadi masalah pada penelitian ini diantaranya :

1. Indikator mana yang dominan dari motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas PUPR Kota Padang?
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang secara parsial dan simultan?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui indikator yang dominan dari variabel motivasi dan disiplin kerja serta kepuasan kerja pada pegawai Kantor Dinas PUPR Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang secara parsial dan simultan.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diantaranya::

1. Bagi Institusi  
Bisa digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi Pembaca  
Bisa menambah informasi untuk yang membaca serta pemangku kepentingan, dan juga bisa melakukan identifikasi dampak motivasi serta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas PUPR Kota Padang.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai panduan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Stoener, (1992) dalam Soekidjo Notoatmodjo, (2015) mengartikan motivasi merupakan instruksi karyawan dalam suatu perusahaan untuk mau berkoordinasi untuk memenuhi keinginan karyawan untuk mencapai kesuksesan perusahaan tersebut. Mitchell yang dikutip Robbins (2006), menyatakan motivasi adalah suatu proses yang turut mempengaruhi intensitas arah serta ketekunan seseorang pada upaya pencapaian tujuan.

Teori motivasi diantaranya:

1. Teori maslow  
Teori tingkat kebutuhan menurut Maslow yaitu:
  - Kebutuhan fisiologis
  - Kebutuhan rasa aman

- Kebutuhan sosialisasi
  - Kebutuhan akan penghargaan
  - Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori McClelland
- McClelland di dalam Soekidjo Notoatmodjo, 2015:15), berpendapat bahwa pada diri seseorang terdapat dua motivasi atau dorongan yaitu motif primer artinya motif yang tidak dipelajari, serta motif sekunder artinya motif yang didapat lewat pengalaman dan hubungan dengan seseorang yang lainnya.
- Indikator motivasi
- Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2014), indikator untuk mengetahui motivasi pegawai adalah:
1. Fisiologis
  2. Keamanan
  3. Sosial
  4. Penghargaan
  5. Aktualisasi diri

### **Disiplin kerja**

Menurut (Folkman 2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat perusahaan. Dari sisi etimologis, disiplin awalnya adalah kata latin “disciple” yang artinya pengikut. Dengan perkembangan masa kata itu berubah menjadi “disiplin” yang artinya taat atau tunduk.

Hasibuan (2014) memaparkan ketika seorang karyawan memenuhi kriteria berdasarkan perilaku, norma dan tanggung jawab, itu disebut disiplin kerja yang tinggi. Kriteria berbasis hubungan mencerminkan mentalitas dan perilaku karyawan yang timbul dari kesadaran atau kesediaan mereka untuk melakukan tugas dan aturan perusahaan.

Bisa diambil simpulan disiplin kerja merupakan sikap individu ataupun kelompok orang pada aturan baik ditulis dan tidak ditulis serta sikap jujur, yang diwujudkan berupa perilaku ataupun tindakan dalam perusahaan guna meraih sasaran.

a. Tipe-tipe disiplin kerja

Menurut T. Hani Handoko, (2011) Tipe-tipe kegiatan pendisiplinan meliputi:

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif
3. Disiplin progresif

b. Indikator disiplin kerja

Hasibuan (2014) memaparkan indikator- indikator yang berpengaruh pada disiplin pegawai yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat atau Waskat
- 6) Sanksi atau hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Serta Hubungan kemanusiaan

**Kepuasan Kerja**

Sutarto Wijono (2010) mengemukakan bahwa Kepuasan adalah perasaan positif yang merupakan hasil persepsi individu terhadap tugas atau kebutuhan untuk memperoleh nilai-nilai yang penting baginya. Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan seseorang pada hal yang dikerjakannya. Pekerjaan itu membutuhkan koneksi dengan teman kerja dan manajer, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, kepatuhan terhadap standar pekerjaan, sering kali hidup di bawah situasi kerja yang lancar, dan sebagainya.

Sunyoto, (2012) mengartikan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sifat pribadi, sehingga tingkat kepuasan bervariasi sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan padanya. Itu tergantung pada individunya. Apabila kondisi kerja banyak yang sesuai dengan harapan pekerja bersangkutan maka kepuasan mereka terus semakin meningkat dan berlaku sebaliknya. Kesimpulan paling sederhana yang bisa ditarik dari pembatasan kepuasan kerja adalah bahwa kepuasan kerja adalah rasa memiliki seseorang. Artinya konsep kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya

a. Teori kepuasan kerja

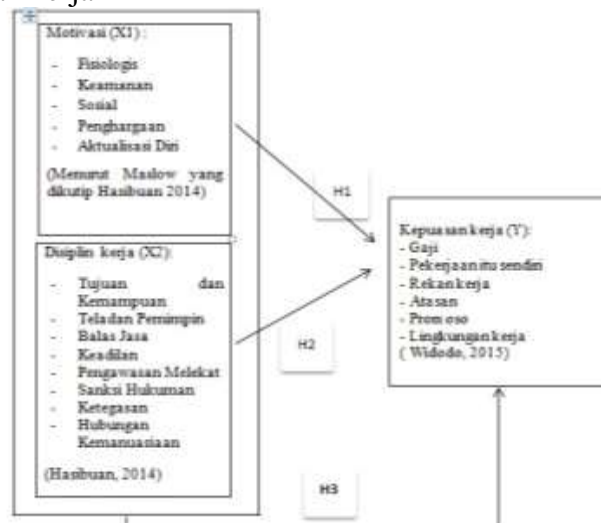
Ada sejumlah teori terkait kepuasan kerja bersumber dari Mangkunegara (2013), yaitu:

- 1) Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
- 2) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)
- 3) Teori Herzberg (*two factors theory*)
- 4) Teori keseimbangan (Equity Theory)
- 5) Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

b. Indikator Kepuasan Kerja

Widodo, (2015) memaparkan bahwa terdapat sejumlah indikator dari kepuasan kerja, diantaranya:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### **Hipotesis Penelitian**

- H1: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
- H3: Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Yang beralamat di Jl. Ujung Gurun No. 2, Ujung Gurun, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah Riset Pustaka (*library research*) yaitu memperoleh data-data dari buku- buku dan bahan-bahan lain yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Penelitian Lapangan (*fieldt research*) yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang didapat dari sumber pertama dari individu melalui hasil pengisian kuesioner.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan dua metode, yaitu: Kuesioner atau angket, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Sementara dokumentasi didapatkan melewati transkrip, catatan, buku, surat kabar, majalah, protokol, rapor, agenda, pencarian dan pengumpulan data pada objek formulir dan lainnya (Arikunto, 2016)

#### **Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Pada penelitian ini dipergunakan jenis data kualitatif yang digunakan sebagai data kuantitatif dimana terkumpul dari jawaban kuesioner yang telah disebar ke pegawai Dinas PUPR Kota Padang.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data ialah data primer dan sekunder. Menurut Husein Umar (2014), data primer adalah data tangan pertama dari individu atau individu, seperti hasil wawancara atau hasil survei. Andi Supangat (2010), menyebutkan data sekunder merupakan data yang memperoleh informasi (deskripsi) tentang objek penelitian tetapi secara tidak langsung, cenderung dari pihak lain atau dari individu (responden) atau dari perusahaan yang mengumpulkan dengan maksud tujuan tertentu untuk riset.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama (Agussalim Manguluang, 2010:94). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja pada Dinas PUPR Kota Padang sebanyak 126 orang. Berikut daftar jumlah pegawai tetap pada masing – masing bagian:

No	Bagian	Jumlah
		Tetap
1	Sekretariat	14 orang
2	Bidang Program dan Jasa Konstruksi	13 orang
3	Bidang Bina Marga	17 orang
4	Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air	15 orang
5	Bidang Penataan dan Tata Ruang	15 orang
6	Bidang Tata Bangunan dan Perizinan	16 orang
7	Bidang Pengendalian dan Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan	11 orang
8	Unit Pelaksana Teknis Wilayah 1 ( Air Dingin )	12 orang
9	Unit Pelaksana Teknis Wilayah 2 ( Gunung Nago )	8 orang
10	Unit Operasional PJU	5 orang
Jumlah		126 orang

Sumber : Dinas PUPR Kota Padang

**Sampel**

Sampel merupakan sejumlah kecil dari keseluruhan populasi (Agussalim Manguluang, 2010:94).

Penulis menentukan sampel dalam penelitian ini dengan mempersempit populasi menggunakan rumus slovin dengan margin of error yaitu 1%. Adapun rumus slovin menurut (Umar, 2014) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{126}{1+126(0.1)^2} = \frac{126}{2,26} = 55,8 = 56 \text{ orang pegawai}$$

Cara pengambilan sampel yang peneliti pakai pada penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Cara ini memilih sampel dengan acak dan terstratifikasi proporsional, metode ini dipergunakan sebab populasi dibagi menjadi kelompok tertentu (Sugiyono, 2016). Proporsi sampel di setiap bidang dihitung (Akdon dan Ridwan, 2013) yaitu :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

No	Bagian	Perhitungan Strata Bagian	Hasil Per Bagian	Jumlah Sampel
1	Sekretariat	$\frac{14}{126} \times 56$	6,2	6
2	Bidang Program dan Jasa Konstruksi	$\frac{13}{126} \times 56$	5,7	6
3	Bidang Bina Marga	$\frac{17}{126} \times 56$	7,7	8
4	Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air	$\frac{15}{126} \times 56$	6,6	7
5	Bidang Penataan dan Tata Ruang	$\frac{15}{126} \times 56$	6,6	7
6	Bidang Tata Bangunan dan Perizinan	$\frac{16}{126} \times 56$	7,1	7
7	Bidang Pengendalian dan Pengawasan Tata Ruang dan Bangunan	$\frac{11}{126} \times 56$	4,8	5
8	Unit Pelaksana Teknis Wilayah 1 ( Air Dingin )	$\frac{12}{126} \times 56$	5,3	5
9	Unit Pelaksana Teknis Wilayah 2 ( Gunung Nago )	$\frac{8}{126} \times 56$	3,5	3
10	Unit Operasional PJU	$\frac{5}{126} \times 56$	2,2	2
Jumlah				56

## METODE ANALISIS DATA

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Validitas Instrumen

Validnya suatu instrumen merupakan ukuran tingkat validitas atau keaslian suatu alat ukur (Arikunto, 2016). Suatu alat ukur disebut valid apabila dapat mengukur seperti yang dibutuhkannya dan menemukan variabel- variabel yang dipelajari dengan baik. Berikut rumus menghitungnya:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji coba penelitian menggunakan objek lain yaitu pada pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya Untuk menguji pernyataan satu dengan lainnya valid atau tidak, maka pengujiannya diimplementasikan dengan menggunakan metode Pearson, yang bertujuan untuk memverifikasi bahwa setiap elemen atau item pernyataan benar-benar dapat mengungkapkan kesesuaian internal setiap alat ukur dalam faktor atau faktor yang diukur.

Hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi yang berjumlah 15 item, variabel disiplin kerja yang berjumlah 24 item dan variable kepuasan kerja berjumlah 18 item dengan jumlah keseluruhan 57 item adalah valid dimana nilai korelasi pearson yang dihasilkan pada pengujian lebih besar dari angka kritik untuk uji coba validitas yaitu 0,3610.

#### 2. Reliabilitas Instrumen

Imam Ghozali (2016) mengartikan reliabilitas sebagai alat yang cukup handal untuk digunakan sebagai sarana pengumpulan informasi, karena alat tersebut sudah baik. Menurut Ghozali (2016) suatu alat ukur disebut reliabel apabila mempunyai koefisien reliabilitas di atas 0,6. Jika angka *Cronbach Alpha* < 0,6 alat ukur tersebut tidak reliable dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan reliabel karena nilai cronbach alpha ketiga variabel penelitian ini sudah lebih besar dari 0,6.

Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner sudah layak dan handal digunakan untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai.

### Analisis Deskriptif

Analisis ini melibatkan pendeskripsian karakteristik masing-masing variabel penelitian. Hitung tingkat capaian responden (TCR) dengan menyajikan data dalam tabel distribusi frekuensi. Sebelum menghitung TCR, dihitung skor total jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Perhitungan skor total memakai rumus berikut (Arikunto, 2016) :

$$\text{Skor total} = (\text{SS.f}) + (\text{S.f}) + (\text{N.f}) + (\text{TS.f}) + (\text{STS.f})$$

### Uji Regresi Linear Berganda

Agussalim Manguluang (2016) mengemukakan regresi linear berganda merupakan analisis regresi yang mana variabel terikat dikaitkan atau dijelaskan



oleh beberapa variabel bebas. Adapun bentuk umum persamaan regresi untuk x variabel independen dapat di rumuskan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

### Koefisien Determinasi (*Adjusted*)

Koefisien determinasi pada prinsipnya menghitung kemampuan sebuah model untuk menjelaskan perubahan variabel terikat. Nilai determinasi yang kecil artinya variabel-variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikatnya belum mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat itu.

## METODE PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji-T

Pengujian hipotesis secara parsial dipergunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim Manguluang, 2016) dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$t_{bi} = \frac{b_i}{s_{bi}} = \text{untuk } i = 1$$

$$s_{bi} = \sqrt{\frac{S^2_{y:x}}{\sum x^2}}$$

Ho : tidak ada pengaruh secara parsial  $X_1$  terhadap Y

Ha : Ada pengaruh secara parsial X terhadap Y

Ho : tidak ada pengaruh secara parsial  $X_2$  terhadap Y

Ho ditolak dan Ha diterima apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ , artinya variabel X memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

### Uji-F

Uji hipotesis dengan serempak (simultan) dipergunakan Uji Fisher (Uji-F), (Agussalim Manguluang, 2016) dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JKR}{2}}{\frac{JKqK}{N-k-1}}$$

Ho : Tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Ha : Ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$ , terhadap Y

H0 ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tab}$  atau  $Sig (prob) < \alpha = 5\%$ , hal ini berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terikatnya

## HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

#### Motivasi

Penilaian tertinggi dari responden adalah pada indikator sosial yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,38 dengan TCR 87,5%. Sedangkan penilaian

terendah dari responden adalah indikator aktualisasi diri yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15 dengan TCR 83,1%.

### Disiplin Kerja

Penilaian tertinggi dari responden adalah pada indikator hubungan kemanusiaan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,43 dengan TCR 88,7%. Sedangkan penilaian terendah dari responden adalah indikator sanksi hukum yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4.17 dengan TCR 83,3%.

### Kepuasan Kerja

Penilaian tertinggi dari responden adalah pada indikator rekan kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,39 dengan TCR 87,7%. Sedangkan penilaian terendah dari responden adalah indicator lingkungan kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4.21 dengan TCR 84,2%.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.69900585
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.767
Asymp. Sig. (2-tailed)		.599

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Diperoleh nilai residual variabel Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai yaitu  $0,599 > 0,05$  artinya data yang sedang diuji mempunyai distribusi yang normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.517	1.935
Disiplin Kerja	.517	1.935

Diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* 0,517 lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel bebas 1,935 kurang dari 10. Oleh karena itu disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi berganda dapat digunakan.

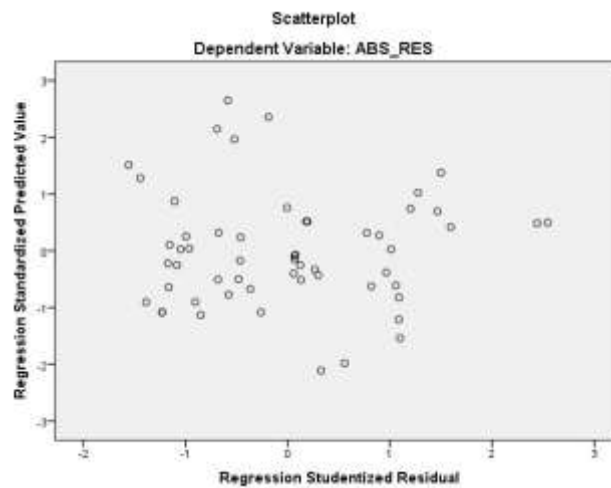
3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.635	4.710		.135	.893
Motivasi	.007	.085	.016	.084	.933
Disiplin Kerja	.019	.062	.058	.304	.762

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari pengujian heteroskedastisitas dihasilkan nilai sig variabel motivasi sebesar 0,933. Kemudian nilai sig variabel disiplin kerja yaitu 0,762. Dari kedua nilai sig diketahui bahwa keduanya lebih dari 0,05. Sehingga disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model yang dianalisis.



**Gambar 2. Uji Scatterplot**

Dari *output* di atas dapat disimpulkan bahwa *scatterplot* data tidak menghasilkan pola tertentu yang teratur kemudian titik tersebar di atas dan di bawah Nol pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Kuantitatif**

**1. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.863	8.423		2.714	.009
1 Motivasi	.451	.153	.417	2.950	.005
Disiplin Kerja	.244	.111	.311	2.197	.032

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 22,863 + 0,451 X_1 + 0,244 X_2$$

Berikut ini interpretasinya :

- a. Konstanta 22,863 menunjukkan apabila tidak ada motivasi, disiplin kerja, serta Kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang sebesar konstanta yaitu 22,863 satuan.
- b. Koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 0,451. Koefisien ini bernilai positif, bisa diambil simpulan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika motivasi dinaikkan satu satuan akan menaikkan kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang sebesar 0,451 satuan.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,244. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika disiplin kerja dinaikkan satu satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang sebesar 0,244 satuan.

## 2. Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.451	.431	3.768

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji R-square, ditemukan angka koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,431. Artinya besarnya kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang adalah 43,1% sisanya 56,9% merupakan kontribusi dari variabel lain.

## Pengujian Hipotesis Uji-T

**Tabel 6. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22.863	8.423		
1 Motivasi	.451	.153	.417	2.950	.005
Disiplin Kerja	.244	.111	.311	2.197	.032

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada signifikansi 0,05 uji dua arah dan  $df = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$  ( $n$  = jumlah responden sedangkan  $k$  jumlah variabel  $X$ ) diperoleh angka  $t$  tabel 1,674 yang dijelaskan berikut ini:

1. Angka  $t$  hitung Motivasi yaitu  $2,950 > t$  table  $,674$  lalu nilai sig yaitu  $0,005 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Disimpulkan motivasi mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang.

2. Angka t hitung Disiplin kerja yaitu  $2,197 > t$  table  $1,674$  lalu nilai sig yaitu  $0,032 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Disimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang.

## Uji-F

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	619.008	2	309.504	21.798	.000 <sup>b</sup>
Residual	752.545	53	14.199		
Total	1371.554	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan uji F diketahui nilai F hitung  $21.798 > F$  tabel  $3.17$  (dapat dilihat pada lampiran 14), ( $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 56 - 2 - 1 = 53$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) sehingga keputusan uji adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas PUPR Kota Padang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. - Indikator yang dominan dari motivasi pegawai adalah indikator sosial yang memiliki nilai rata-rata sebesar  $4,38$  dengan TCR  $87,5\%$ .
  - Indikator dominan dari disiplin kerja pegawai adalah indikator hubungan kemanusiaan yang memiliki nilai rata-rata  $4,43$  dan TCR  $88,7\%$ .
  - Indikator dominan dari kepuasan kerja pegawai adalah indikator rekan kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar  $4,39$  dengan TCR  $87,7\%$ .
2. - Motivasi berpengaruh Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PUPR Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar  $0.417$  dengan sig yaitu  $0,005$ . Koefisien motivasi yang terstandarisasi terlihat dari nilai beta  $0,417$  dimana  $41,7\%$  Kepuasan dikarenakan oleh faktor motivasi
  - Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ )  $0.311$  dengan sig yaitu  $0,032$ . Koefisien disiplin kerja yang sudah terstandarisasi terlihat dari nilai beta  $0,311$  artinya  $31,1\%$  perubahan kepuasan dipengaruhi oleh disiplin kerja.
  - Pada pengujian secara simultan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi dan

disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang adalah sebesar 43,1% sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya factor reward, training, dan sebagainya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka dapat dikemukakan saran penelitian antara lain:

1. Bagi Dinas PUPR Kota Padang
  - a. Agar kepuasan kerja pegawai bisa ditingkatkan, pihak pimpinan perlu lebih meningkatkan motivasi pegawai dengan meningkatkan fisiologis, keamanan pegawai, sosial, serta memberikan penghargaan kepada pegawai berdasarkan kemampuan dan lebih memperhatikan lagi aktualisasi diri pada pegawai dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
  - b. Untuk dapat mempertahankan disiplin kerja pegawai seperti tujuan dan kemampuan pegawai, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan serta dapat mempertahankan hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai yang mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang lebih nyaman lagi.
2. Bagi penelitian selanjutnya. Disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja pegawai seperti reward dan punishment, dan training atau pelatihan SDM.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Agussalim M., 2010. *Metodologi Penelitian*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim M., 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim M., 2016. *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Akdon, dan Ridwan., 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang : Penertbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar., 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo., 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mangkunegara, AA, Anwar, Prabu., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press.
- Triatna, Cipi., 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Rosda.
- Robbins., S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba
- Empat. Sugiyono., 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Sugiyono., 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Sunyoto, D., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Supangat, Andi., 2010. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Widodo, W., 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wijono, Sutarto., 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana

#### **PAPER DALAM JURNAL**

Ariani, Misnan. Assarofa, Abdurrahman., 2018, *Pengaruh Motivasi, disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belencong Kabupaten Paser, Jakarta: Conference On Management And Behavioral Studies.*

Aziz, M.A., 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulung Kabupaten Tegal.*, Multiplier, Vol. 1 No. 1 November 2016.

Dewi. Taffana., *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

<https://scholar.google.co.id>

<https://academic.microsoft.com/hom>