

# The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 8 | No.2

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Yumhi\*

\* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

---

### Article Info

#### Keywords:

job satisfaction, work discipline, competence, and work motivation.

---

#### Corresponding Author:

yumhi@latansamashiro.ac.id

### Abstract

*This study aims to obtain information related to the possibility of whether performance is influenced by work discipline, competence and work motivation. Using a causal study through a survey of Bappeda employees of Lebak Regency, Indonesia, for a sample of 40 employees, data for each variable was collected separately by respondents who filled out a questionnaire. The method used in this research is quantitative survey method, while the analysis technique used is path analysis using correlation and regression.*

*The results prove that there is an effect of work discipline on job satisfaction, there is an influence of competence on job satisfaction, there is an influence of work motivation on job satisfaction, and there is an influence of work discipline, competence and work motivation together on job satisfaction.*

*These findings indicate that organizations need to consider the variables of work discipline, competence, and work motivation in planning and developing human resources at Bappeda Lebak Regency.*

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi terkait kemungkinan apakah kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja. Menggunakan studi kausal melalui survei pada pegawai Bappeda Kabupaten Lebak, Indonesia, untuk sampel 40 pegawai, data untuk setiap variabel dikumpulkan secara terpisah oleh responden yang mengisi kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survei, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan korelasi dan regresi.

Hasil membuktikan bahwa Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan Terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama -sama terhadap kepuasan kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan variabel disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di Bappeda Kabupaten Lebak.

**The Asia Pacific Journal of Management Studies**

Volume 8 Nomor 2

Mei – Agustus 2021

ISSN 2407-6325

Hal. 71 - 78

©2021 APJMS. All rights reserved.

## Pendahuluan

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Lebak adalah salah satu lembaga teknis dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lebak sesuai tugas dan fungsinya bertanggung jawab untuk melakukan perencanaan daerah. Bapeda pemerintah daerah melakukan perencanaan pembangunan pada wilayah dan daerah kerjanya. Tugas Bapeda adalah membangun daerah berdasarkan penelitian bidang pembangunan dan kemasyarakatan, penyusunan pola dasar daerah, penyusunan program pembangunan tahunan, hingga perancangan anggaran pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lebak nomor 2 Tahun 2013 tentang pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lebak, Bapeda merupakan instansi perencanaan daerah yang sangat strategis dalam meletakkan dan mendorong gaya gerak pembangunan daerah. Sedemikian strategis kedudukan instansi ini, sehingga diperlukan pegawai yang berkompentensi tinggi, piawai dan mumpuni serta mempunyai visi kedepan untuk kemajuan daerah. Untuk itu dibutuhkan pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut pegawai harus benar-benar dipastikan puas terhadap kinerjanya, juga terhadap organisasinya

Kepuasan kerja menjadi penting karena kepuasan kerja ini akan mempengaruhi kinerja pegawai, Colquitt (2013). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Institusi dapat mengukur pegawai atas kepuasan kerja mereka terhadap organisasinya, terhadap pekerjaannya terhadap rekan sejawat atau

terhadap apa saja yang menjadi bagian yang berhubungan dan atau mempengaruhi dirinya.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting. (Fred Luthan, 2006 : 243). Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap pegawai di Bapeda Kebupaten Lebak, terlihat bahwa, kepuuasan kerja mereka cenderung tidak puas, ini terlihat dari beberapa pegawai jarang mematuhi perintah atasan, kinerja mengalami penurunan, misalnya pelaporan tidak tepat waktu, koordinasi terhadap OPD lainnya belum optimal dilakukan. Masih ada beberapa pegawai yang kesulitan menjalankan aplikasi-aplikasi, sehingga sulit untuk memberikan pendampingan asistensi anggaran dengan OPD, rendahnya semangat pegawai untuk mengikuti koordinasi dengan pimpinan. Rendahnya semangat pegawai untuk mengasah kompetensi dibidang sistem informasi, Atasan kesulitan melakukan pengarahan, karena ada beberapa pegawai jarang masuk kerja karena alasan pandemik, meskipun sudah dilakukan piket. Kemudian ditemukan juga beberapa pegawai yang mengabsen namun mangkir dari pekerjaan. Temuan lainnya adalah motivasi pegawai mengalami penurunan terutama dibidang pengawasan pada aspek perencanaan anggaran, beberapa pegawai terkesan acuh, masabodoh dan cenderung mmepercayakan semuanya kepada OPD. Dan aspek-aspek lainnya yang dapat

diketahui adalah ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan tingkat kompetensinya.

Menurut pendapat beberapa ahli, Colquitt et al (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi Robin (2011) dan penelitian Sekartini, (2016), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kemudian juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Disiplin menurut Mangkunegara (2013), diartikan sebagai pelaksanaan kerja menurut pedoman organisasi, artinya siapapun dari pegawai yang tidak patuh terhadap pedoman organisasi berarti pegawai tersebut tidak disiplin. Kemudian Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pengamatan awal terhadap pegawai Bapeda Kabupaten Lebak, tingkat disiplin mereka masih rendah terutama pada target kerja, masih banyak pegawai yang tidak memenuhi target kerja, demikian juga disiplin terhadap kehadiran. Ada beberapa pegawai yang tingkat kehadirannya masih harus betul – betul harus diperbaiki, misalnya hadir dikantor, namun setelah absen pergi entah kemana dan saat akan istirahat hadir kembali ke kantor. Beberapa penelitian memperkuat temuan ini, bahwa ada pengaruh antara disiplin terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi, kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat

kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Selanjutnya Pengertian kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi yang terukur dapat dijabarkan dan diterjemahkan melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai.

Dari pengamatan yang dilakukan ditemukan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kesulitan menjalankan aplikasi-aplikasi, sehingga sulit untuk memberikan pendampingan asistensi anggaran dengan OPD ini juga mengakibatkan rendahnya semangat pegawai untuk mengikuti koordinasi dengan pimpinan. Kemudian temuan lainnya adalah rendahnya semangat pegawai untuk mengasah kompetensi dibidang sistem informasi. Beberapa penelitian menguatkan temuan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya adalah penelitian, Penelitian Colquitt (2013).

Selain itu faktor motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja, sebagaimana penelitian - penelitian Brahmasari (2008) menghasilkan penelitian ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan Kerja. ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya beberapa temuan terkait dengan variabel motivasi kerja adalah persoalan rendahnya semangat pegawai untuk mengikuti koordinasi dengan pimpinan, rendahnya pegawai untuk mengasah kompetensi dan rendahnya pegawai berkerja sesuai dengan waktu yang disediakan serta rendahnya pegawai

untuk memenuhi target kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting. (Luthan, 2006 : 243). Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja. Dengan kata lain Kepuasan kerja yakni ialah kondisi yang menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman atas pekerjaannya. (Setiawan dan Ghozali, 2006 : 159).

Terdapat dua macam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja intrinsik yang mencakup reaksi afektif seseorang terhadap fitur pekerjaan yang merupakan bagian integral dari pekerjaan itu sendiri seperti variasi pekerjaan, kesempatan menggunakan keterampilan dan otonomi. Selanjutnya adalah kepuasan kerja ekstrinsik yaitu mencakup fitur-fitur di luar pekerjaan itu sendiri seperti gaji, tunjangan dan cara perusahaan dikelola.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan

atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Demikian pula, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

### **Kompetensi**

Pengertian kompetensi menurut Mitrani (2002:109) adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Selanjutnya Pengertian kompetensi menurut Mangkunegara adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

“Competence capture’s a person’s belief in his or her capability to perform work tasks successfully, Jason A. Colquitt (2013:181) Kompetensi menggambarkan kepercayaan dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sukses.

### **Motivasi Kerja**

Hodgetts, Luthans dan Doh (2010:368) mengemukakan motivasi sebagai: “... psychological process through which unsatisfied wants or needs lead to drive that are aimed at goal or

incentives” artinya adalah proses psikologis dengan keinginan dan kebutuhan tidak puas yang mendorong terhadap tujuan atau insentif. Motivasi adalah usaha seseorang yang sangat kuat sehingga mempengaruhi intensitas dan ketekunan untuk melakukan segala sesuatu dengan sukarela (ikhlas), dengan kata lain dilakukan dengan intensitas (intensity), terus menerus (presistence) dan jangka waktu (direction). Sedangkan Robbin dan Judge mendefinisikan motivasi adalah dorongan kuat seseorang ditandai dengan kegigihan dan intensitas untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Noor (2012:41) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh.

Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Noor (2014), “populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. Populasi yang diambil adalah pegawai

Bappeda Kabupaten Lebak Provinsi Banten yang. Populasi yang diambil dari pegawai Bappeda Kabupaten Lebak berjumlah 53 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik random sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik acak. Menurut Sugiyono (2010:63), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Pengujian Hipotesis**

#### **Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,210 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 1,275 < t_{tabel} (0,05,38) 2,025$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, perbaikan Disiplin Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

#### **Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,013 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 2,608 > t_{tabel} (0,05,38) 2,025$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh langsung positif

terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, peningkatan Kompetensi akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

### **Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,173 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,388 < t_{tabel (0,05,64)} 2,025$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, peningkatan Motivasi Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

### **Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan, Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,210 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,275 < t_{tabel (0,05,38)} 2,025$ , X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,013 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,608 > t_{tabel (0,05,38)} 2,025$ , dan X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,173 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,388 < t_{tabel (0,05,64)} 2,025$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja (X1) Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, peningkatan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak, temuan ini diperkuat oleh Chirasha (2013 :214-219) yang membuktikan bahwa individu dengan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi bekerja akan lebih efisien dalam tugas. Penelitian Fenley (2008 :349-364) memperkuat dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan pegawai Bappeda Kabupaten Lebak Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan disiplin kerja agar menimbulkan rangsangan dan gairah bekerja yang secara positif dapat memacu semangat untuk menyelesaikan tugas.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak temuan penelitian ini telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan kompetensi. Penelitian Ari

Saputra,Wayan Bagia, Suwendra (2016) menyebutkan secara keseluruhan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan berimplikasi pada kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

Berdasarkan temuan tersebut, pegawai Bappeda Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan Kompetensi agar dapat memacu semangat pegawai Bappeda Kabupaten Lebak untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat kompetensi yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa kompetensi mempunyai pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak temuan penelitian ini diperkuat oleh Coquitt, (2012) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan motivasi kerja Sedangkan penelitian McShane dan Glinow (2018) dan Robbin dan Judge (2017) menyebutkan secara keseluruhan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak

Berdasarkan temuan tersebut, pegawai Bappeda Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan motivasi kerja agar dapat memacu

semangat pegawai Bappeda Kabupaten Lebak untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak

### **Pengaruh secara bersama – sama Disiplin Kerja, Kompetensi dan, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak, selaras dengan temuan Robbin (2007:38) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa disiplin dan kepribadian berhubungan dengan kompetensi dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara keseluruhan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan berimplikasi pada kepuasan kerja juga temuan penelitian ini diperkuat oleh Coquitt, (2012) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan motivasi kerja Sedangkan penelitian McShane dan Glinow (2018) dan Robbin dan Judge (2017) menyebutkan secara keseluruhan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pegawai Bappeda Kabupaten Lebak harus

menyadari pentingnya meningkatkan motivasi kerja agar dapat memacu semangat pegawai Bappeda Kabupaten Lebak untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat disiplin kerja, motivasi kerja kompetensi yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama –sama mempunyai pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

### Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian menggunakan prosedur penelitian ilmiah, dengan menggunakan software SPSS versi 2.0, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

### Daftar Pustaka

Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, (2016), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan, e-Jurnal Bisma Universitas, Jurusan Manajemen, Volume 4 tahun 2016, Pendidikan Ganesha

- Brahmasari. “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia” Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 2008.2. vol.10
- Chirasha, Vonai. 2013. “Management of Discipline for Good Performance: A Theoretical Perspective”. Online Journal of Social Sciences Research Volume 2, Issue 7, pp 214-219, July, 2013.
- Colquitt, J.A. (2013). Organizational Behavior (Improvin Performance and Commitment in the Workplace). New York : McGraw-Hill Education.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hasibuan,, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Indonesia. Jakarta, hal. 202
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi (V.A Yuwono dkk) Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Rosdakarya: Bandung.
- Noor, Juliansyah. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. Management, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Sekartini, Ni Luh. “ Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa” Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 2016.2. vol.3
- Setiawan, Ivan Aries., dan Imam Ghozali. 2006. Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. BPFE Univ. Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian . Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta