



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN
KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

EDYSON LAAZAR FANGIDAE

NIM. 500009474

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

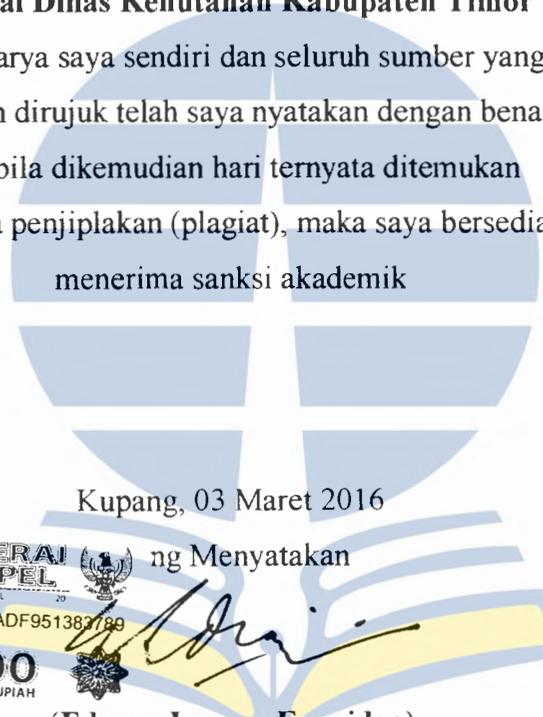
PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan**

adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip
maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik

Kupang, 03 Maret 2016


Saya yang Menyatakan

000
RIBURUPIAH

(Edyson Laazar Fangidae)

NIM 500009474

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

JUDUL TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan

NAMA : Edyson Laazar Fangidae

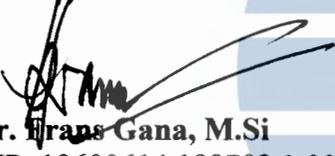
NIM : 500009474

PROGRAM STUDI : Magister Manajemen

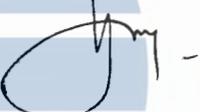
Hari/Tanggal : Kamis / 03 Maret 2016

Menyetujui:

Pembimbing I


Dr. Frans Gana, M.Si
 NIP: 19600614 198702 1 001

Pembimbing II


Dr. Adi Suryanto, M.Pd
 NIP. 19600206 198803 1 001

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
 Program Magister Manajemen


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
 NIP: 19781111 200501 1 001

Direktur
 Program Pascasarjana


Suciati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

NAMA : Edyson Laazar Fangidae
 NIM : 500009474
 PROGRAM STUDI : Magister Manajemen
 JUDUL TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
 Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten
 Timor Tengah Selatan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 03 Maret 2016

Waktu : 10.00 – 12.00 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : **Dr. Sofjan Aripin, M.Si**

Penguji Ahli : **Dr. Etty Puji Lestari, M.Si**

Pembimbing I : **Dr. Frans Gana, M.Si**

Pembimbing II : **Dr. Adi Suryanto, M.Pd**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION DISCIPLINE AT FORESTRY DEPARTMENT EMPLOYEES WORK OF KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN

Edyson Laazar Fangidae
edysonfangidae@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This research aimed to determine the effect of motivation and job satisfaction either partially or simultaneously to employee discipline at forestry agency of Kabupaten Timor Tengah Selatan. The variables studied were variable X is the motivation (X1) and job satisfaction (X2) while variable Y is the work discipline.

This research uses descriptive quantitative research design (descriptive quantitative research), the research aims to decipher or describe the properties (characteristics) of a situation or object of research conducted through the collection and analysis of quantitative data and statistical testing. Subjects in this research were employees at forestry agency of Kabupaten Timor Tengah Selatan totaling 74 (seventy four) people. Due to the population in this study with less than 100 people, all members of the population are all taken as a sample. The data were analyzed using multiple linear regression analysis to see the effect of motivation and job satisfaction either partially or simultaneously to work discipline.

Simultaneous test results show that all the independent variables significantly influence on employee discipline by 81.5%, with the remaining 18.5% is influenced by other factors not included in this research variables. Partial assay results showed that motivation and job satisfaction have a significant influence on employee work discipline.

Based on these results we can conclude that motivation and job satisfaction and significant positive effect on employee discipline Forestry Agency of Kabupaten Timor Tengah Selatan. Therefore, the Forestry Agency of Kabupaten Timor Tengah Selatan in order to always maintain labor discipline by providing motivation and always pay attention to employee job satisfaction of employees yang terbukti have a significant impact on work discipline.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Work Discipline

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN

Edyson Laazar Fangidae
edysonfangidae@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Variabel yang diteliti yaitu variabel X adalah motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan variabel Y adalah disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan yang berjumlah 74 (tujuh puluh empat) orang. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini dengan jumlah kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi diambil semuanya sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap disiplin kerja.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 81,5 %, dimana sisanya sebesar 18,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Oleh karena itu, bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan supaya selalu mempertahankan disiplin kerja dengan memberikan motivasi terhadap pegawai dan selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan kerja, Disiplin kerja.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerahNya, maka penulis dapat menyelesaikan TAPM dengan judul:“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN”. Dalam menyusun TAPM ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Ribut Alam Malau, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Kupang, yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual kepada penulis sehingga TAPM ini bisa terwujud.
2. Bapak Dr. Sofjan Aripin, M,Si selaku Ketua Komisi Penguji ujian sidang TAPM.
3. Ibu Dr. Etty Puji Lestari, M.Si selaku Penguji Ahli ujian sidang TAPM.
4. Bapak Dr. Frans Gana, M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan penuh kesabaran untuk membimbing penulis sehingga TAPM ini bisa terselesaikan.
5. Bapak Dr. Adi Suryanto, M.Pd selaku dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan penuh kesabaran untuk membimbing penulis sehingga TAPM ini bisa terselesaikan.
6. Bapak Mohamad Nasoha, SE, M.Si selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan dan Manajemen.
7. Seluruh Dosen dan Tenaga Administrasi Program Magister Manajemen Universitas Terbuka Kupang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan hingga TAPM ini terselesaikan.
8. Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan dan jajarannya yang telah memberikan izin serta melengkapi materi atau bahan-bahan yang diperlukan untuk melanjutkan studi Strata 2 (S2) dan dukungan moral sehingga penulis bisa menyelesaikan TAPM ini.
9. Orang tua kandung saya Ayahanda Jusuf Fangidae dan saudara-saudari kandung yang telah banyak membantu dan memotivasi, dan mendoakannya sehingga penulisan TAPM ini dapat diselesaikan.

10. Rekan–rekan seangkatan Magister Manajemen Universitas Terbuka Tahun 2014, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan positif kepada penulis.
11. Istri tercinta: Nelci E. Fangidae-Bengkiuk,A.Md dan kedua anakku tersayang: Eldy Fangidae dan Putri A. M. Fangidae, terimakasih atas segala pengertian yang diberikan dan doanya yang tulus, sehingga penulis bisa menyelesaikan TAPM ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan TAPM ini pastilah tidak terlepas dari adanya kekurangan dan kelemahan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk lebih menyempurnakan materi penelitian dalam tesis ini, maka dengan penuh kerendahan hati penulis masih mengharapkan adanya berbagai masukan berupa saran maupun pemikiran membangun yang berguna untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi kita sekalian.

Kupang, 03 Maret 2016

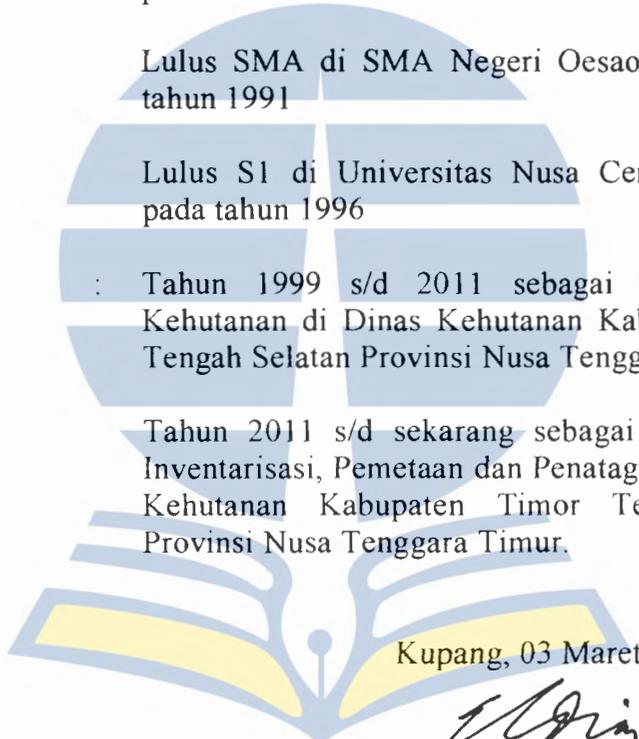
Penulis,



Edyson Laazar Fangidae

RIWAYAT HIDUP

Nama : Edyson Laazar Fangidae
NIM : 500009474
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Naibonat/16 Agustus 1974
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Tataum Kupang pada tahun 1995
Lulus SMP di SMP Kusuma Naibonat Kupang pada tahun 1998
Lulus SMA di SMA Negeri Oesao Kupang pada tahun 1991
Lulus S1 di Universitas Nusa Cendana Kupang pada tahun 1996
Riwayat Pekerjaan : Tahun 1999 s/d 2011 sebagai Kepala Polisi Kehutanan di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
Tahun 2011 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi Inventarisasi, Pemetaan dan Penatagunaan di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.



Kupang, 03 Maret 2016



Edyson Laazar Fangidae
NIM 500009474

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTACT.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
3.1. Disiplin Kerja	8
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.2. Macam-macam Disiplin Kerja	10
2.1.3. Komponen Disiplin	12
2.1.4. Elemen Dasar dalam Proses Pendisiplinan.....	13
2.1.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.6. Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	15
2.2. Motivasi.....	19
2.2.1. Pengertian Motivasi	19
2.2.2. Berbagai Teori Motivasi	20
2.2.3. Unsur-unsur Penggerak Motivasi.....	21
2.2.4. Jenis-jenis Motivasi	22
2.2.5. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja	25
2.2.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	25
2.3. Kepuasan Kerja.....	26
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.3.2. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja	27
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
2.3.4. Mengukur Kepuasan Kerja	32
2.4 Penelitian Terdahulu.....	34

2.5 Kerangka Pemikiran	38
2.6 Hipotesis Penelitian.....	39
2.7 Definisi Operasional Variabel.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	43
3.2. Populasi dan Sampel	43
3.3. Instrumen Penelitian	44
3.4. Prosedur Pengambilan Data.....	46
3.5. Metode Analisis Data	46
3.5.1. Analisis Data.....	46
3.5.2. Analisis Deskriptif	47
3.5.3. Analisis Regresi	50
3.5.4. Uji Hipotesis	51

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian	57
4.3 Hasil Uji Coba Kuisisioner.....	58
4.4 Analisis Deskriptif	72
4.5 Pengujian Asumsi Klasik.....	82
4.6 Hasil Analisis Data	87
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	97
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	98

DAFTAR PUSTAKA	99
DAFTAR LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal.
1.1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PNS Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan Tahun 2014.....	2
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	36
2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	45
4.1 Ciri-ciri populasi PNS pada Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan Tahun 2014.....	57
4.2 Tabel KMO Motivasi.....	59
4.3 Tabel <i>Communalities</i> Motivasi.....	59
4.4 Tabel <i>Total Variance Explained</i> Motivasi.....	60
4.5 Tabel <i>Rotated Component Matrix</i> Motivasi.....	62
4.6 Tabel KMO Kepuasan Kerja.....	64
4.7 Tabel <i>Communalities</i> Kepuasan Kerja.....	64
4.8 Tabel <i>Total Variance Explained</i> Kepuasan Kerja.....	65
4.9 Tabel <i>Rotated Component Matrix</i> Kepuasan Kerja.....	66
4.10 Tabel KMO Disiplin Kerja.....	67
4.11 Tabel <i>Communalities</i> Disiplin Kerja.....	68
4.12 Tabel <i>Total Variance Explained</i> Disiplin Kerja.....	69
4.13 Tabel <i>Rotated Component Matrix</i> Disiplin Kerja.....	70
4.14 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	71
4.15 Persepsi Responden Terhadap Kewajiban.....	72
4.16 Persepsi Responden Terhadap Larangan.....	73
4.17 Persepsi Responden Terhadap Motivasi Intrinsik.....	75
4.18 Persepsi Responden Terhadap Motivasi Ekstrinsik.....	77
4.19 Persepsi Responden Terhadap Kepuasan atas Pekerjaan.....	79
4.20 Persepsi Responden Terhadap kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor.....	80
4.21 Persepsi Responden Terhadap hubungan kerja internal.....	81
4.22 Persepsi Responden Terhadap gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya	82

4.23 Uji Normalitas.....	83
4.24 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
4.25 Hasil Uji Autokorelasi.....	87
4.26 Koefisien Regresi.....	87
4.27 Koefisien Determinasi.....	88
4.28 Hasil Uji t.....	89
4.29 Hasil Uji F.....	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal.
1. Kerangka Teori.....	39
2. Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten TTS.....	56
3. Hasil Uji Normalitas.....	84
4. Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal.
1. Kuesioner Penelitian.....	101
2. Rekapitulasi Data Kuisisioner Motivasi.....	111
3 Rekapitulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja.....	113
4. Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja.....	115
5. Tabel <i>Rotated Component Matrix</i>	117
6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	120
7. Hasil Analisis Regresi.....	121
8. Nilai r <i>Product Moment</i>	122



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi terhadap kualitas pegawai (sumber daya manusia) merupakan bagian dari reformasi pemerintahan dalam rangka mengarah pada pencapaian *good governance*. Upaya yang dapat dilakukan melalui sistem manajemen kinerja, tidak hanya pada staf akan tetapi menyeluruh dari pegawai jajaran kepemimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat operasional. Tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan memberikan sinyal pada birokrasi untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian. Sebuah organisasi harus mampu beradaptasi secara cepat agar perubahan yang terjadi tidak mengganggu kinerjanya (Sedarmayanti, 2007:319-322).

Kebutuhan sumberdaya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai. Disiplin kerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin adalah adanya keteraturan dan ketertiban.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:160), Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dsb). Jadi, bila disimpulkan secara umum, disiplin merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat. Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan pelayanan bagi masyarakat. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintah mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tujuan-tujuan yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan pelayanan

terhadap masyarakat. Untuk itu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan terhadap instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito, A.S, (1996:118) yang menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Fathoni, A.H, 2006:172). Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin kerja dapat juga didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002:291).

Berdasarkan data kehadiran pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Data rekapitulasi kehadiran pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan pada Tahun 2014 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PNS Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan Tahun 2014

Per Semester	Tidak Masuk Kerja			Terlambat Masuk Kerja	
	Jumlah Rata-rata Per hari (orang)	Ada Alasan (orang)	Tanpa Alasan (orang)	Jumlah Rata-rata Per hari (orang)	(%)
Januari – Juni	50	35	15	27	36
Juli – Desember	45	40	20	25	34

Sumber: Dinas Kehutanan Kabupaten TTS (2014) diolah lebih lanjut.

Data pada Tabel 1.1 menggambarkan bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat hadir mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 08.00 Wib, jumlah pegawai yang mengikuti apel pagi berkisar setengah dari jumlah pegawai secara keseluruhan. Keadaan ini juga diperparah dengan masih banyaknya pegawai yang absen pada hari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja (Rivai, V, 2005:444). Pelanggaran lain terlihat dari adanya pegawai yang tidak mengenakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja karena pegawai tidak bersikap dan bertindak sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu juga sering kali terjadi penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebagai akibat dari kurangnya semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

Untuk menjadi pegawai yang berdisiplin tinggi dan profesional, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor motivasi (Herzberg, 1986:484). Fenomena yang terjadi di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan tersebut memperlihatkan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai, salah satunya sangat dipengaruhi oleh rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan juga emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpuaskan. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2005:141)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja maksimal (Mangkunegara, A.P, 2005:61).

Menurut Nasution (2001:191) “Motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Menurut Winardi (2005:5) pada dasarnya motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan untuk menjadi pegawai tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar. Adapula motivasi yang bersifat negatif yang menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman di PHK, penurunan pangkat) andai kata kinerja orang yang bersangkutan di bawah standar.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap disiplin adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2005:202-203). Selanjutnya Kusriyanto (dalam Robbins, 2003:103) menyatakan bahwa kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bosan dengan tugas-tugasnya cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan bagi individu untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fathoni, A.H, 2006:174). Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Handoko, T.H, (2002:193) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Salah satu hal yang menjadi indikator rendahnya kepuasan kerja adalah kemangkiran. Kemangkiran adalah suatu indikator dari ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja. Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya (Siagian, S.P, 2014:297). Menurut Robbins (2003:103) masuk akal bahwa pegawai yang tidak puas besar kemungkinannya untuk tidak masuk kerja. Perilaku terlambat datang ke tempat kerja dan tidak masuk kerja dianggap sebagai perilaku yang tidak efisien, hal ini tentu saja menimbulkan kerugian bagi organisasi. Hasil prasurvei di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan pada Tahun 2014 menggambarkan bahwa pegawai yang sering terlambat hadir mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 08.00 Wib berjumlah 26 orang/hari dan pegawai yang tidak masuk kantor/absen berjumlah 18 orang/hari. Hal ini sejalan dengan pendapat Fathoni, A.H, (2006:175) bahwa indikator kepuasan kerja diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* besar maka kepuasan kerja karyawan kurang.

Berdasarkan uraian diatas maka peranan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mampu bekerja dengan disiplin. Dengan ketiga aspek tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:203) yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah". Indikasi masalah kepuasan kerja ditandai dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover*. Pendapat tersebut dipertegas oleh Fathoni, A.H, (2006:175) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten TTS?
- 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten TTS?
- 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten TTS?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten TTS.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten TTS.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten TTS

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman bagi peneliti, terutama dalam mengaplikasi teori yang diterima di perguruan tinggi dengan praktek yang ada di perusahaan
2. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan bagi Dinas Dinas Kehutanan Kabupaten TTS untuk meningkatkan disiplin kerja.
2. Sebagai masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

1.4.3 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam kajian teori perilaku pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya sebagai pelaksana tugas pelayanan publik, khususnya pada peningkatan disiplin kerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dapat yang dapat dicapainya. Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, disamping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini berarti pula bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik memanglah sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2005:193).

Menurut Hartatik (2014:182) bahwa “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rivai, Veithzal, et al., (2014:599) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:236) bahwa: Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:193) disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik tanpa paksaan. Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keith Davis dalam Mangkunegara, A.P, (2001:129) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut pendapat Handoko, T.H, (2001:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 tahun 1980 mengenai Peraturan Pegawai Negeri Sipil, bahwa: "Disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak dapat ditaati atau larangan dilanggar". Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah keseluruhan proses yang meliputi persepsi, sikap dan perilaku sehingga seorang pegawai secara sukarela mampu dan mau untuk menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan kerja dan sanggup menjalankannya serta bersedia menerima sanksi-sanksinya apabila terbukti melanggar peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.1.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Guntur (1996:34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan memiliki arti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Sedangkan menurut Handoko, T.H, (2001:208) menyatakan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi disiplin *preventif*, disiplin *korektif* dan disiplin *progresif*

1. Disiplin *preventif*

Disiplin *preventif* adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan perturan yang ditetapkan. Dalam disiplin *preventif* dimaksudkan bahwa organisasi mempunyai sebuah upaya menciptakan suatu iklim kerja untuk dijadikan sebagai aturan yang harus dijalankan semua anggota organisasi bukan dengan paksaan.

2. Disiplin *korektif*

Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin ini biasanya berbentuk sanksi dari pelanggaran dari aturan yang dibuat. Atau dengan kata lain peringatan atau hukuman untuk mengarahkan pegawai ke disiplin yang sebenarnya. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menghindari pelanggaran
- b. Untuk menghalangi para pegawai (karyawan) yang lain melakukan kegiatan atau kesalahan yang sama
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok konsisten dan efektif

3. Disiplin *progresif*

Disiplin *progresif* adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada anggota mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan untuk manajer memberikan anggota kesempatan memperbaiki kesalahan.

Pendapat Handoko diatas sejalan dengan pendapat Hartatik (2014:190) yang mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja terdiri dari: 1). Disiplin diri, 2). Disiplin kelompok, 3). Disiplin *preventif*, 4). Disiplin *korektif*, dan 5) Disiplin *progresif*.

Menurut Kelman dalam Hartatik (2014:197) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku :

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut, tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan. Sebaliknya, jika pimpinan atau pengawas tidak ada di tempat, maka disiplin kerja tidak tampak.

2. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi yaitu perasaan kekaguman atau penghargaan kepada pimpinan.

Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan disegani oleh pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka perilaku disiplin akan menurun, pelanggaran aturan akan meningkat frekuensinya.

3. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja pada tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya, dalam situasi yang sepi di tengah malam hari, ketika lampu merah menyala maka si sopir tetap berhenti.

2.1.3 Komponen Disiplin

Rivai, Veithzal (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.4 Elemen Dasar Dalam Proses Pendisiplinan

Menurut Heidjiachman dan Husnan, S (1993:241) untuk menegakkan disiplin pegawai ini, harus memperhatikan beberapa elemen dasar, yaitu:

1. Proses pendisiplinan harus diletakkan/berada pada departemen atau jabatan yang berwenang.
2. Program pendisiplinan harus sesuai dengan keadaan dan bersifat logis.
3. Peraturan-peraturan tersebut harus dikomunikasikan.
4. Peraturan itu bila perlu dapat “diperbaharui” kembali.
5. Pimpinan harus bersikap adil.

Berdasarkan pendapat pendapat diatas, aspek yang paling utama bahwa pelaksanaan disiplin kerja tidak boleh menekan pegawai tetapi sifatnya harus mendidik. Oleh karena itu perlu diambil beberapa langkah agar disiplin itu sendiri tidak mematikan daya kreatifitas dari setiap pegawai. Langkah awal adalah bahwa segala macam peraturan yang berhubungan dengan proses disiplin harus diketahui oleh seluruh pegawai. Ini berarti pihak manajemen organisasi harus mengkomunikasikannya baik secara tertulis maupun secara lisan. Selain itu peraturan yang ada harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Hal ini bukan berarti peraturan itu mengikuti standar aktual, tetapi tetap peraturan harus merupakan standar ideal, tetapi sifatnya harus dinamis tidak statis.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Herzberg (1986:484) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Faktor motivasi, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan pekerjaan itu sendiri.
2. Faktor *hiegene*, kebijakan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar manusia, upah, status dan keamanan kerja.

Menurut Nitisemito, A.S, (1996:214) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang

dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.
3. Kesejahteraan. Kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.
4. Ancaman. Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.
5. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Menurut Saydam (2000:291) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, kompensasi (balas jasa) mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Semakin besar balas jasa yang diterima pegawai, semakin baik kedisiplinan pegawai karena dengan balas jasa yang besar akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya jika balas jasa yang diterima pegawai kecil, maka kedisiplinan pegawai akan rendah karena pegawai akan sulit memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan oleh pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan. Karena dengan pengawasan ini berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu

hadir di tempat kerja, supaya ia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga dapat memberikan metode atau cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kesalahan dan mendukung kedisiplinan dan moral kerja dari pegawai.

Menurut Fathoni, A.H, (2006:173) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan dan kemampuan pekerjaan, keteladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Avin Fadilla Helmi dalam Hartatik (2014:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku yaitu: disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

2.1.6 Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang didalamnya termuat kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh PNS. Kewajiban dan larangan pegawai PNS yang termuat dalam PP No. 53 tahun 2010 yaitu sebagai berikut:

1. Setiap PNS wajib:
 - a. mengucapkan sumpah/janji PNS;
 - b. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
 - c. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
 - d. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - f. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
 - g. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
 - h. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
 - i. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
 - j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
 - k. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
 - l. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
 - m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
 - n. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
 - o. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
 - p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
dan
 - q. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2. Setiap PNS dilarang:
- a. menyalahgunakan wewenang;
 - b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
 - c. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
 - d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
 - e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 - f. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
 - g. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
 - h. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
 - i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
 - j. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
 - k. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 - l. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - 2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau

- 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- m. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- 1) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau;
 - 2) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat;
- n. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- o. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- 1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - 2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - 3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 4) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, mengenai kedisiplinan PNS, maka PNS diwajibkan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan dilarang untuk menyalahgunakan wewenang dan

menggunakan kedudukannya untuk kepentingan individu, golongan atau bangsa lainnya yang dapat merugikan negara.

2.2. Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (Hartatik, 2014:162).

Menurut Mangkunegara, A.P, (2005:61) motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Robbins (2015:127) menyatakan motivasi sebagai suatu proses yang ikut menentukan intensitas arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Handoko dalam Hartatik (2014:161) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara, A.P, (2001:94) motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pendapat Sedarmayanti (2007:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat.

Menurut Hasibuan (2005:141), motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan

mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Hasibuan bahwa tujuan motivasi antara lain: (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (3) meningkatkan produktifitas kerja karyawan, (4) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, (5) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong berubahnya perilaku seseorang untuk bersemangat dalam bekerja agar mampu mencapai tujuan.

2.2.2 Berbagai Teori Motivasi

Hartatik (2014:163), mengemukakan empat pendapat yang mempengaruhi jalan pikiran para ahli dalam hal teori motivasi, keempat pendapat itu adalah:

1. Teori Motivasi Klasik (Teori Motivasi Frederick Winslow Taylor) yang dikutip Hartatik (2014:163) bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan.
2. Teori A.H. Maslow seperti yang dikutip Hartatik (2014:164), mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan dalam lima kategori yang disusun menurut prioritas, antara lain:
 - a. Kebutuhan fisik dan biologis (*psychological needs*)
Kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, dan lain-lain.
 - b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*)
Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa atau harta.
 - c. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*)
Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati.
 - d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem or status needs*)
Kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
 - e. Aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualiasasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

3. Teori Motivasi Frederich Herzberg yang dijelaskan oleh Hartatik (2014:166) berpendapat bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan) dan faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.
4. Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland dalam Hartatik (2014:167) menyebutkan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan, sangat tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

2.2.3 Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksudkan adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Siswanto (1987:269), unsur-unsur penggerak motivasi adalah prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsur, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk uang
Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi nama yang baik dan memang sudah selayaknya demikian.
2. Pengarahan dan pengendalian
Pengarahan yang dimaksud menentukan bagi tenaga kerja tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka lakukan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti bagi output kinerja.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

2.2.4 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu:

1. Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah" yang dapat berwujud uang tambahan, penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. informasi yang jelas tentang sesuatu hal
- c. pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu
- d. persaingan yang sehat
- e. partisipasi dalam manajemen yang demokratis
- f. kebanggaan dalam pekerjaan
- g. uang

2. Motivasi Negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang diinginkan, maka akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

Menurut Handoko, T.H, (2001:252) jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas: (a) motivasi *intrinsik* dan (b) motivasi *ekstrinsik*.

a. Motivasi *Intrinsik* (Internal)

Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Motivasi *intrinsik* adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, faktor motivasi *intrinsik* yang pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan.

1) Tanggung jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini :

- a) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
- b) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

2) Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur pengakuan :

- a) Tanggapan pimpinan terhadap keberhasilan tugas secara lisan
- b) Pemberian tugas dengan tanggung jawab yang lebih sebagai wujud dari penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- c) Tindak lanjut dari organisasi atas pemberian penghargaan sehubungan dengan status.

3) Pengembangan

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain :

- a) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi.

b) Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna peningkatan karir.

b) Motivasi *Ekstrinsik* (Eksternal)

Motivasi *ekstrinsik* adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan yang terbentuk akibat adanya keinginan mendapatkan ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi *ekstrinsik* pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan.

1) Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dalam hal kuantitas, kualitas maupun waktu. Indikatornya yaitu pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada para pegawai.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan dalam menyelesaikan tugas.

3) Keamanan

Keamanan adalah hal yang paling penting bagi setiap pegawai, karena dengan keamanan yang profesional pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut. Indikatornya antara lain :

- a) Mendapatkan perlindungan asuransi dari perusahaan.
- a) Setiap pekerjaan berat yang diberikan selalu memenuhi standar keamanan.
- b) Sistem keamanan 24 jam yang memenuhi standar keamanan nasional.
- c) Ruang perawatan bagi pegawai yang mendadak sakit.
- d) Pengecekan alat transportasi sebelum beroperasi.

4) Hubungan

Hubungan yang dimaksud disini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikatornya antara lain:

- a) Mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

- b) Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.
- c) Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

2.2.5 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja.

Menurut Mangkunegara, A.P, (2005:61), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu:

- a. Prinsip partisipatif.
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian

2.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian, S.P, (2014:294) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut adalah:
 - a. Jenis dan sifat pekerjaan
 - b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
 - c. Organisasi tempat bekerja
 - d. Situasi lingkungan pada umumnya
 - e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.
2. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut adalah :
 - a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
 - b. Harga diri
 - c. Harapan pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Keinginan
 - f. Kepuasan kerja
 - g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Manullang dalam Syarifuddin (2012:43) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara banyak faktor seperti halnya:

1. Individu dengan segala unsur

2. Situasi dimana individu bekerja
3. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
4. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan
5. Proses penyesuaian yang harus dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan.
6. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa ahli memberikan definisi tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fathoni, A.H, 2006:174)

Keith Davis dalam Mangkunegara, A.P, (2001:17) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2005:202-203) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Selanjutnya menurut Hasibuan, indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* besar maka kepuasan kerja karyawan kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Pendapat Hasibuan dipertegas oleh Siagian, S.P, (2014:297) bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya.

Menurut Handoko, T.H, (2002:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selanjutnya Greenberg dan Baron dalam Syarifuddin (2012:44) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson dalam Syarifuddin (2012:44) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Menurut Hartatik (2014:225) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Maka, dapat disebut juga bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosi sikap emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.3.2 Teori-Toeri Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara, A.P, (2001:120) bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja antara lain: a) Teori Perbedaan (*Disperancy theory*), b) Teori Keseimbangan (*Equity theory*), dan c) Teori Dua Faktor Herzberg (*Two factor theory*):

a. Teori Perbedaan (*Disperancy theory*),

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*). Locke dalam Mangkunegara, A.P, (2001:121) juga menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan (*disperancy*) antara nilai dari harapan yang diinginkan, dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya yang telah dicapai atau diperoleh dari pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi walaupun terdapat perbedaan (*disperancy*), tetapi merupakan perbedaan yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan tersebut di bawah standar minimum maka akan terjadi perbedaan negatif (*negative disperancy*), dan akan semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

b. Teori Keseimbangan (*Equity theory*),

Equity theory pertama kali dikembangkan oleh Adam. Prinsip Teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Elemen-elemen dari teori ini dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu elemen *input*, *outcome*, *comparison*, dan *equity-in-equity*. Yang dimaksud dengan input menurut Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara, A.P, (2001:120) adalah sebagai berikut; *input is anything of value that and employee perceives that he contributes to his job* (input adalah segala sesuatu yang sangat berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan atau semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Sebagai contoh input adalah pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan, dan lain-lain). *Outcome is anything of value that the employee perceives he obtain from the job* (semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan

kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau ekspresi diri. Sedangkan *comparison person* dapat diartikan sebagai perasaan seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa juga dengan dirinya sendiri di waktu lampau (*the comparison person may be someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*).

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori Dua Faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotifasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotifasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), work is self, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Yang dimaksud dalam teori ini adalah adanya dua rangkaian kondisi, pertama kondisi yang menyebabkan orang merasa tidak puas, jika kondisi itu ada dan tidak diperhatikan, maka orang itu tidak akan termotivasi. Kondisi kedua digambarkan Herzberg dalam Mangkunegara, A.P, (2001:121) sebagai serangkaian kondisi intrinsik, apabila kepuasan kerja terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Apabila kondisi tersebut tidak ada, maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009: 82-84):

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
6. Faktor *Intrinsik* dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Selain itu menurut Kreitner dan Kinicki dalam Syarifuddin (2012:46) faktor-faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (atasan dan rekan kerja).

1. Gaji atau Upah

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang di terima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian, keberhasilan dan pengakuan atau penghargaan. Berdasarkan pandangannya, orang yang menerima gaji yang

dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.

2. Kondisi Kerja yang Menunjang

Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja

3. Hubungan Kerja

a. Hubungan dengan Rekan Kerja

Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

b. Hubungan dengan Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan seorang atasan dengan pegawai/karyawan suatu penunjang motivasi tersendiri dalam menumbuhkan kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut, karena jika atasan dan bawahan tidak saling sinkron maka kepuasan kerja tersebut tidak akan terjadi. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan karena merasa tidak puas sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan tidak dengan sungguh-sungguh.

Menurut Robbins (2015:56), kepuasan kerja dipengaruhi oleh: 1) Kerja yang secara mental menantang, 2) Ganjaran yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan sekerja yang mendukung, dan 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2005:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) Balas jasa yang adil dan layak, 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, 3) Berat ringannya pekerjaan, 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan

pekerjaan, 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.3.4 Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja (Riggio dalam Syarifuddin, 2012:47). Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global

Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya adalah tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh mereka yang ditanyai. Selain itu cara ini cepat, mudah diadministrasikan dan diberi nilai. Kuesioner satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.

2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan.

Konsep ini menggunakan konsep *facet* (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda dapat bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep *facet* yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggungjawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi

Yaitu suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja, pendekatan ini dikembangkan oleh Porter. Kuesioner Porter didasarkan pada pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kuesioner ini terdiri dari 15 (lima belas) pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, otonomi, sosial, dan aktualisasi diri.

Sementara itu menurut Robbins (2015:49) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *Single Global Rating* yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. *Summation Scoring* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Pendapat lain, Greenberg dan Baron dalam Syarifuddin (2012:49) menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *Rating Scale dan Kuesioner*
Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan *rating scales* sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.
2. *Critical incidents*
Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan di mana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.
3. *Interviews*
Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh Murnilawati (2012) dengan judul: “Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dengan dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Penelitian dilakukan oleh Syarifuddin (2012) dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi, I. (2013) dengan judul: “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Provinsi Bengkulu”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh variabel Motivasi, Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Provinsi Bengkulu baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian dilakukan oleh Rohadi (2005) dengan judul: “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara individual mempengaruhi variabel disiplin kerja, kepuasan kerja secara individual mempengaruhi variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara individual mempengaruhi variabel disiplin kerja. Sedangkan secara simultan motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel disiplin kerja secara signifikan.

Penelitian dilakukan oleh Susanty, A dan Baskoro, Sigit W. (2012) dengan judul: “Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi kasus PT PLN (PERSERO) APB

Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Windi Rizki, Adi (2011) dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu-Malang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian dilakukan oleh Junita, A (2006) yang melakukan penelitian dengan judul: “Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan”. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwiningsih (2012) dengan judul: “Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB di Klaten”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yakni gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB di Klaten. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kanina, S (2005) dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bagian Administrasi Di Universitas Widyatama”. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manggala dan Dibia, D.P.S. (2004) dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Karawang”. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahya, R (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Bagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Keresidenan Surakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan,

Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Diantari, I.A.P.S dan Yuniari, Ni Made (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap disiplin kerja pada PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Denpasar”. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Secara parsial hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin.

Penelitian lain mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dilakukan oleh Minokid (2009) dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan BMTI Bandung”. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu bahwa dalam penelitian ini menggunakan pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan sebagai subjek penelitian yang tentunya memiliki karakteristik yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan dilakukan pada kurun waktu yang lebih baru yaitu pada Tahun 2015.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Tahun	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Diantari, I.A. P.S dan Yuniari, Ni Made.	2014	Analisis Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

2	Cahya, R	2013	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
3	Junaidi, I	2013	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh variabel Motivasi, Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Provinsi Bengkulu baik secara parsial maupun simultan
4	Murnilawati	2012	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dengan dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan
5	Syarifuddin	2012	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo
6	Susanty, A dan Baskoro, Sigit W.	2012	Structural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.
7	Windi Rizki, Adi	2011	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja
8	Minokid	2009	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara individual maupun simultan terhadap disiplin kerja pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan BMTI Bandung.

9	Junita, A.	2006	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan.
10	Pratiwiningsih	2006	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yakni gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB di Klaten
11	Rohadi	2005	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja baik secara individual maupun simultan mempengaruhi signifikan terhadap disiplin kerja.
12	Kanina, S	2005	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja.
13	Manggala dan Dibia, D.P.S.	2004	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

2.5. Kerangka Pemikiran

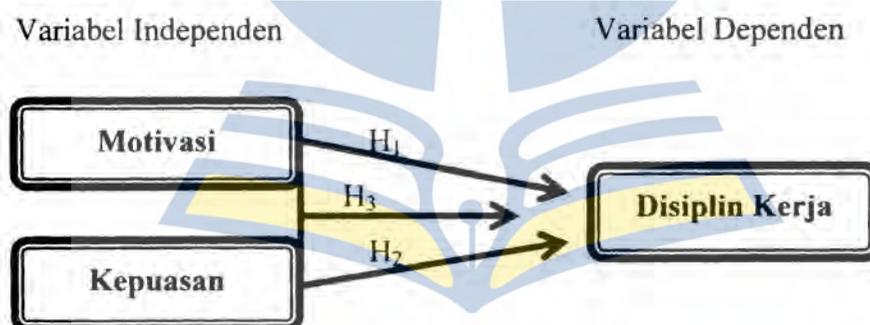
Kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka pikir ini menjelaskan antar variabel.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi termasuk Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan hal inipun mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan Dinas Kehutanan

Kabupaten Timor Tengah Selatan dalam melakukan pelayanan di bidang kehutanan terhadap masyarakat.

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Dengan adanya motivasi kerja, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang juga akan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

Selain itu, faktor kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respon para pegawai yang menyenangkan atau tidak dalam memandang pekerjaan yang mereka kerjakan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sudah dirasakan baik maka dengan sendirinya pegawai akan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan pegawai merasa puas baik itu gaji yang diterima, pekerjaan yang diberikan maupun hubungan dengan atasannya memberikan kepuasan maka secara langsung pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.



Gambar 1.
Kerangka Teori

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Hasibuan (2005:141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan

mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Hasibuan bahwa tujuan motivasi antara lain untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Menurut Hasibuan (2005:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya menurut Hasibuan, indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover besar maka kepausan kerja karyawan kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Pendapat Hasibuan dipertegas oleh Siagian, S.P. (2014:297) bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin (2012) di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepanggal Kabupaten Bungo bahwa motivasi dan kepuasan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rohadi (2005) di PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi, I (2013) di Kantor Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Provinsi Bengkulu bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohadi (2005) di PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Minokid (2009) di Kantor Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan BMTI Bandung bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini berguna bahwa jika motivasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

2.7. Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam perumusan masalah adalah motivasi (X₁), kepuasan kerja (X₂), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja (Y). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala ukur *likert*. Batasan variabel yang dibahas dalam bahasan ini telah dikemukakan secara teoritis dan mempermudah dan mempelajari pengertian dan dari bahasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut :

Definisi operasional variabel penelitian digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definsi Operasional	Dimensi	Skala Ukur
1.	Disiplin kerja (Y)	Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.	a) Kewajiban b) Larangan	Interval

2.	Motivasi (X_1)	Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.	Motivasi <i>Intrinsik</i> (Internal) a) Tanggung jawab b) Pengakuan c) Pengembangan Motivasi <i>Ekstrinsik</i> (Eksternal) a) Insentif b) Lingkungan kerja c) Keamanan d) Hubungan	Interval
3.	Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	a) Kepuasan atas pekerjaan b) Kepuasan atas kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor c) Kepuasan atas hubungan kerja internal d) Kepuasan atas gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya	Interval



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian (Sugiyono, 2013:13).

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian, sedangkan sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan Provinsi Nusa Tenggara Timur, yakni Pegawai Negeri Sipil, baik yang mempunyai jabatan struktural maupun tidak, yang semuanya berjumlah 74 (tujuh puluh empat) orang.

Sampel penelitian ditentukan dengan berpedoman pada pendapat Arikunto, S. (2002:112), yang menyatakan bahwa untuk sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya besar dapat diambil 10%-15 %, 25%-30 %, atau lebih. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini dengan jumlah kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi diambil semuanya sebagai sampel penelitian.

3.3. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabannya telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Hal ini berfungsi untuk memperjelas apa yang dicari dalam penelitian. Sehingga akan mendorong subyek/responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah. Selain itu keuntungan lainnya cepat dan mudah dianalisa. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling mengetahui tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dipercaya. Instrumen penelitian dengan menggunakan skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda (Sugiyono,2013:146).

Dalam penelitian ini perolehan data dijangkau melalui kuesioner dengan skala *likert*. Cara pemberian skor instrumen kuesioner/angket yaitu sebagai berikut:

- a) Jika butir pernyataan positif, jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, ragu-ragu (Rg) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.
- b) Jika butir pertanyaannya negatif, jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 1, setuju (S) diberi skor 2, ragu-ragu (Rg) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 4 dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5.

Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yaitu berupa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya mengenai variabel, dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian, Tabel 3.1 berikut ini akan menjelaskan kisi-kisi instrumen penelitian secara terperinci:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item
Motivasi (X₁)	Motivasi Intrinsik:		
	1. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai ▪ Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan 	1- 3 4 - 7
	2. Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tanggapan pimpinan terhadap keberhasilan tugas secara lisan ▪ Pemberian tugas dengan tanggung jawab yang lebih sebagai wujud dari penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. ▪ Tindak lanjut dari organisasi atas pemberian penghargaan sehubungan dengan status. 	8 - 11 12 13
	3. Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi. ▪ Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna peningkatan karir. 	14 - 16 17
	Motivasi Ekstrinsik:		
	4. Insentif & Punishment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada para pegawai 	18 - 24
	5. Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang 	25 - 31
	6. Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Setiap pekerjaan berat yang diberikan selalu memenuhi standar keamanan. ▪ Sistem keamanan 24 jam yang memenuhi standar keamanan nasional 	32 - 33 34
	7. Hubungan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. ▪ Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. ▪ Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. 	35 - 36 37 - 38 39 - 40

Kepuasan Kerja (X₂)	1. Kepuasan atas pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan atas jabatan saat ini ▪ Kepuasan atas penggantian jabatan struktural ▪ Kepuasan atas pembagian kerja ▪ Kepuasan atas tugas sesuai bakat dan minat ▪ Kepuasan atas hasil dan jenis pekerjaan 	1 2 3 4 - 5 6 - 7
	2. Kepuasan atas kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan atas penggunaan fasilitas kantor ▪ Kepuasan atas lingkungan dan suasana pekerjaan ▪ Kepuasan atas rasa kekeluargaan di lingkungan kantor 	8 - 9 10 - 13 14
	3. Kepuasan atas hubungan kerja internal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan atas komunikasi antara staf dan pimpinan ▪ Kepuasan atas kerja sama antar staf/pegawai ▪ Kepuasan atas catatan hasil/kualitas hasil dari pimpinan ▪ Kepuasan atas tanggapan pimpinan dari keluhan ▪ Kepuasan atas pembinaan pimpinan ▪ Kepuasan atas hasil pengarahan dan instruksi ▪ Kepuasan atas catatan prestasi dalam DP3 	15 16 - 17 18 19 20 - 21 22 23
	4. Kepuasan atas gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepuasan atas kesesuaian antara gaji dan tunjangan dengan tanggung jawab yang diberikan ▪ Kepuasan atas jaminan kesehatan ▪ Kepuasan atas jaminan keamanan ▪ Kepuasan atas jaminan pengembangan karier ▪ Kepuasan pegawai atas kesempatan mengikuti Diklat 	24 - 26 27 28 29 30
Disiplin Kerja (Y)	1. Kewajiban	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kewajiban yang dilakukan PNS 	1 - 15
	2. Larangan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Larangan yang tidak boleh dilakukan PNS 	16 - 29

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa angket/kuesioner. Angket/kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Pengumpulan data diperlakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan terhadap responden penelitian.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih

akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2013:13).

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari: motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah disiplin kerja (Y). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh antara variabel-variabel motivasi, kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Untuk mengukur skala sikap, pendapat, karakter atau status sosial, biasanya digunakan skala interval. Adapun jenis skala interval yang sering digunakan adalah skala *likert*. Ketiga variabel tersebut diukur dengan skala *likert*, yang menyatakan persepsi responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Ketiga variabel tersebut diukur dalam skala interval, yaitu skala dimana jarak antara data dengan data lain sama, tidak mempunyai nilai nol mutlak.

Prinsip pokok skala *likert* adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif.

3.5.2. Analisis Deskriptif

3.5.2.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang di dalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dapat dilihat dengan

penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Umar, H, 2008:181).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinearitas adalah 0,10. Dari nilai VIF diketahui bahwa VIF semua variabel kurang dari 10. Menurut Gujarati dalam Syarifuddin (2012:63) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi olinearitas antar variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak cara untuk melakukam uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Dwi Priyatno dalam Syarifuddin, 2012:63). Dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Autokorelasi ini muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Korelasi antar observasi ini diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya

autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil (Santoso, S, 2012:241). Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (D – W).

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut (Santoso, S, 2012: 242):

- Angka D – W dibawah - 2 berarti autokorelasi positif .
- Angka D – W diantara -2 sampai + 2 berarti tidak ada autokorelasi .
- Angka D – W diatas + 2 ada autokorelasi negatif

3.5.2.2 Uji Kualitas Data

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur item-item pernyataan yang berkaitan dengan data, pendapat dan sikap pada variabel bebas: motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan variabel terikat: disiplin kerja (Y) dengan uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen sebagai pengukuran instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2013:172) suatu instrumen dinyatakan valid, apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mempersiapkan tabulasi jawaban-jawaban responden yang berasal dari kuesioner.

Validasi kuesioner dilakukan dengan menggunakan analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Sugiyono 2013:177). Untuk menentukan tingkat validitas, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 16.00*.

b) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*splithalf*). Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompokinstrumen yang dibelahan awal dan dibelahan akhir. Selanjutnya skor total kelompok dibelahan awal dikorelasikan dengan skor kelompok dibelahan

awal dan dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*. Nilai-nilai reliabilitas instrumen berkisar 0,788 sampai dengan 0,896 yang menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah cukup memadai.

3.5.3. Analisis Regresi

3.5.3.1. Persamaan Regresi

Menurut Sudjana (2005:347), Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikatnya (disiplin kerja pegawai), baik secara parsial maupun secara simultan. Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS *for windows versi 16.00*.

Analisis regresi berganda dilakukan dengan memasukkan dua variabel independen terdiri atas motivasi dan kepuasan kerja, serta satu variabel dependen yaitu disiplin kerja pegawai. Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Disiplin kerja pegawai
- a = Nilai konstanta
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Kepuasan kerja
- e = *Term off error* (Variabel yang tidak diteliti)

3.5.3.2. Determinasi (R Square)

Nilai *R-squared* (R²) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain R² menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikatnya (disiplin kerja pegawai). R² merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R² terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat kita katakan semakin baik.

3.5.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F (Sugiyono, 2013:93).

3.5.4.1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

H_0 = Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

H_a = Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

3.5.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja pegawai) secara keseluruhan.

Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan *F-value* (F_{hitung}) yang diperoleh dari hasil regresi dengan *F-significant* (F_{tabel}) yang ditetapkan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

H_0 = Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

H_a = Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Timor Tengah Selatan dibentuk pada Tahun 1958 dengan Undang-Undang Nomor 59 Tahun 1958 tentang pembentukan daerah-daerah Tingkat II dalam wilayah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur. Kabupaten Timor Tengah Selatan terletak diantara $9^{\circ}26'$ - $10^{\circ}10''$ Lintang Selatan dan $124^{\circ}49'0''$ - $124^{\circ}04'0''$ Bujur Timur. Posisi geografis Kabupaten Timor Tengah Selatan memiliki batas-batas: Utara- Kabupaten Timor Tengah Utara, Timur- Kabupaten Timor Tengah Utara dan Kabupaten Malaka, Selatan- Laut Timor, Barat- Kabupaten Kupang. Secara administrasi, Kabupaten Timor Tengah Selatan memiliki 32 Kecamatan yang terdiri dari 228 Desa dan 12 Kelurahan dengan Luas wilayah Kabupaten Timor Tengah Selatan seluas ± 394.700 Ha.

Dinas Kehutanan sebagai salah satu organisasi publik yang melayani masyarakat di bidang kehutanan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan Nomor 12 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan Nomor 20 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas-Dinas Dalam Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut, tugas pokok dan fungsi yang diemban Dinas Kehutanan dalam melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah di bidang Kehutanan.

Visi Dinas Kehutanan periode 2014-2019 adalah “ *Terwujudnya Hutan Lestari dan Produktif untuk kesejahteraan Masyarakat* “. Untuk mencapai visi tersebut, Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan menetapkan delapan misi yang ingin dicapai, yaitu :

1. Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur dan masyarakat yang mengelola administrasi dan melaksanakan pelayanan;
2. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai;
3. Meningkatnya populasi tanaman kehutanan yang ditanam pada areal terbuka;
4. Meningkatnya bangunan konservasi tanah dan air;

5. Meningkatnya pemanfaatan hasil hutan kayu dan bukan kayu pada lahan milik;
6. Tersedianya data pengelolaan dan pemanfaatan kawasan hutan;
7. Tersedianya data dan informasi sumber daya hutan atas kepastian status hukum dan fungsi kawasan hutan serta terkendalinya fungsi kawasan hutan;
8. Meningkatnya penyelesaian kasus tindak pidana kehutanan.

Berdasarkan Peraturan Bupati TTS Nomor 55 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan maka dapat digambarkan bagan struktur organisasi Dinas Kehutanan Kabuapten Timor Tengah Selatan (terlampir) dan uraian tugas pokok sebagai berikut:

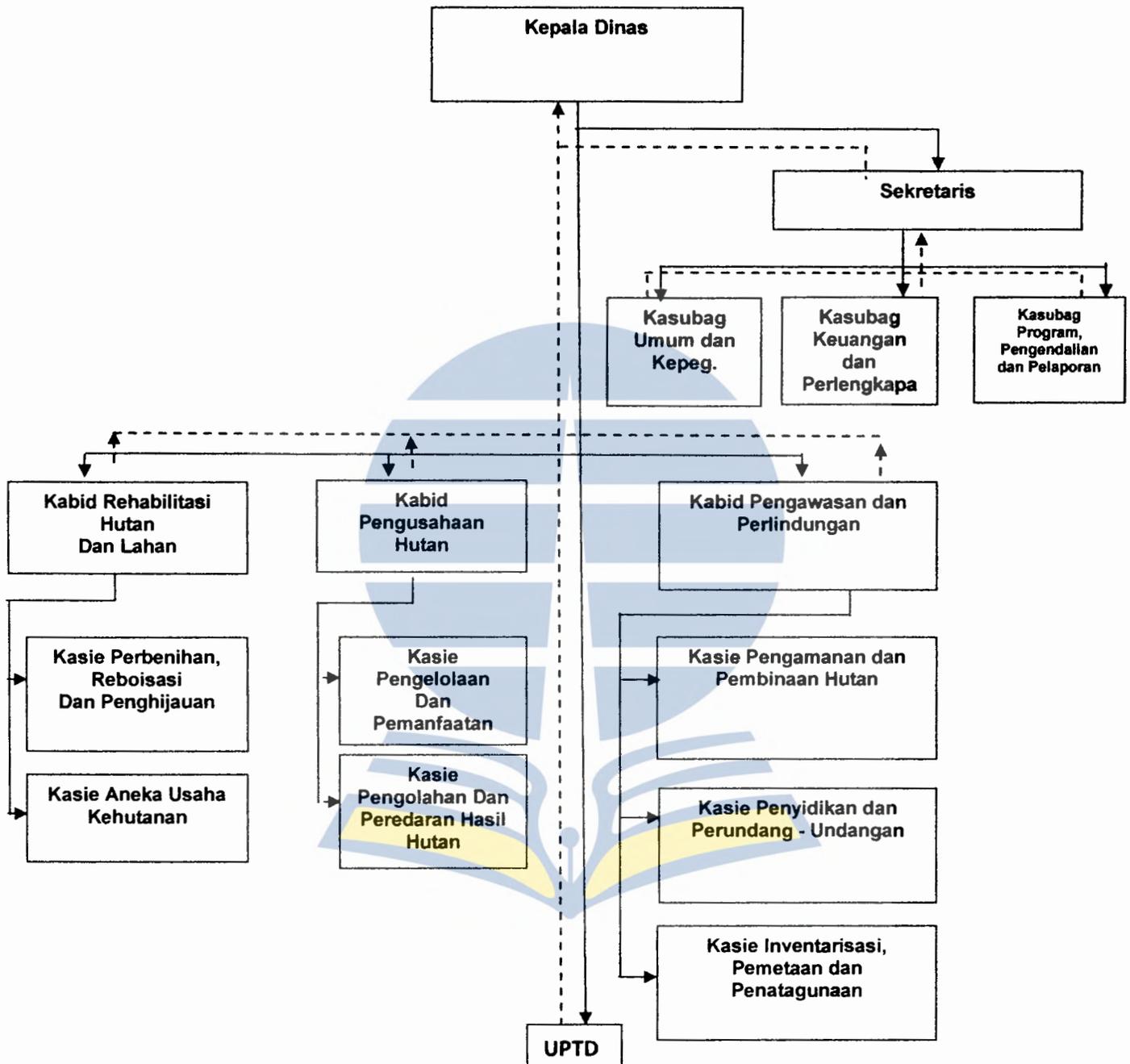
1. **Kepala Dinas** mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, membina, mengevaluasi pelaksanaan teknis dan operasional sesuai kewenangan pemerintah daerah di bidang kehutanan
2. **Sekretaris** mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan mengawasi urusan umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, program, pendendalian dan pelaporan dinas
 - a) **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian** mempunyai tugas melaksanakan kegiatan surat menyurat, perpustakaan, kearsipan, urusan rumah tangga dan membuat rencana kebutuhan tenaga, mutasi, kepangkatan, pensiun serta pengelolaan administrasi kepegawaian
 - b) **Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan** mempunyai tugas menyiapkan bahan perencanaan anggaran pendapatan dan belanja, pembukuan, pertanggungjawaban keuangan dan menyusun rencana kebutuhan barang, membuat dan menertibkan administrasi perlengkapan, perawatan dan usulan penghapusan barang serta pelaporan keuangan dan aset.
 - c) **Sub Bagian Program, Pendendalian dan Pelaporan** mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan data program perencanaan, kegiatan dan laporan bidang pengendalian, monitoring, evaluasi, merekap data dan penyusunan laporan dinas.
3. **Bidang Rehabiltasi Hutan dan Lahan** mempunyai tugas menyusun rencana, perumusan pelaksanaan teknis dan operasional, pembinaan, pengendalian dan evaluasi di bidang Rehabilitasi hutan dan lahan

- a) **Seksi Perbenihan, Reboisasi dan Penghijuan** mempunyai tugas melaksanakan inventarisasi, identifikasi, pendataan, pemetaan, pengusulan areal sumber daya genetik, bimbingan penerapan pedoman perbenihan, sertifikasi benih, mutu benih/bibit tanaman hutan, rehabilitasi, reklamasi, pemulihan, pemantauan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan dampak areal kawasan hutan, kawasan pelestarian alam, taman buru, hutan produksi, hutan lindung, mangrove, pesisir pantai dan rehabilitasi hutan, lahan daerah aliran sungai (DAS) dan sub DAS.
 - b) **Seksi Aneka Usaha Kehutanan** mempunyai tugas melaksanakan pengesahan rencana tebang tanam, pengelolaan hasil hutan bukan kayu, pengaturan dan pengelolaan persuteraan alam, perlebahan, sarang burung walet, promosi, informasi harga pasar dan pemasaran komoditi kehutanan.
4. **Bidang Pengusahaan Hutan** mempunyai tugas menyusun rencana, perumusan pelaksanaan teknis dan operasional, pembinaan, pengendalian dan evaluasi di bidang Pengusahaan hutan
- a) **Seksi Pengelolaan dan Pemanfaatan Hutan** mempunyai tugas melaksanakan Koordinasi Izin pemanfaatan tumbuhan dan satwa liar yang tidak dilindungi dan tidak termasuk dalam lampiran CITES, memberikan pertimbangan teknis izin kegiatan lembaga konservasi, khusus izin penelitian dan pengembangan kehutanan pada hutan produksi dan hutan lindung yang tidak ditetapkan sebagai kawasan hutan dengan tujuan khusus.
 - b) **Seksi Pengelolaan dan Peredaran Hasil Hutan** mempunyai tugas memberikan rekomendasi izin pemungutan hasil hutan kayu, bukan kayu, rekomendasi izin usaha pemanfaatan kawasan hutan dan jasa lingkungan, rekomendasi izin industri primer hasil hutan kayu pada hutan produksi kecuali kawasan hutan negara pada wilayah kerja Perum Perhutani, Pemungutan penerimaan negara bukan pajak.
5. **Bidang Pengawasan dan Perlindungan** mempunyai tugas menyusun rencana, perumusan pelaksanaan teknis dan operasional, pembinaan, pengendalian dan evaluasi di bidang Pengawasan dan Perlindungan

- a) **Seksi Pengamanan dan Pembinaan Hutan** mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengamanan dan perlindungan hutan pada hutan produksi, hutan lindung yang tidak dibebani hak, hutan adat, taman hutan raya, memberikan fasilitasi, pembinaan, bimbingan, pengawasan dalam kegiatan perlindungan hutan pada hutan yang dibebani hak, hutan adat, melaksanakan patroli pemantauan, bimbingan, supervisi, konsultasi, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan, pengawasan dan perlindungan hutan
- b) **Seksi Penyidikan dan Perundang-undangan** mempunyai tugas melaksanakan pengawasan pemanfaatan kawasan hutan, jasa lingkungan, penatausahaan hasil hutan, penyidikan atas kasus-kasus pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang kehutanan, sosialisasi kebijakan dan pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang pengawasan dan perlindungan hutan.
- c) **Seksi Inventarisasi, Pemetaan dan Penatagunaan** mempunyai tugas melaksanakan inventarisasi kawasan hutan produksi, kawasan hutan lindung wilayah daerah aliran sungai (DAS), pemetaan dan penataan kawasan hutan, memberikan pertimbangan teknis kepada Bupati berkaitan dengan penggunaan kawasan hutan, mengusulkan perubahan status dan fungsi hutan dan rekomendasi perizinan yang berkaitan dengan penggunaan hutan dan kawasan.

Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2:
Struktur Organisasi Dinas Kehutanan
Kabupaten Timor Tengah Selatan



Keterangan:

..... Garis Pertanggung jawab

_____ Garis Komando

Sumber: Data sekunder Dinas Kehutanan Kabupaten TTS

4.2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini dilakukan terhadap pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah selatan yang berjumlah 74 (tujuh puluh empat) orang. Sampel penelitian ditentukan dengan berpedoman pada pendapat Arikunto, S (2002:112), yang menyatakan bahwa untuk sampel penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya besar dapat diambil 10%-15%, 25%-30%, atau lebih. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini dengan jumlah kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi diambil semuanya sebagai sampel penelitian. Ciri-ciri responden diuraikan dalam Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1

Ciri-ciri populasi berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan dan masa kerja PNS pada Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Kategori		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	82.19
	Perempuan	13	17.80
Usia	20-29 Tahun	-	-
	30-39 Tahun	12	16.43
	40-49 Tahun	29	39.72
	50-60 Tahun	32	43.83
Pendidikan	SD	7	9.58
	SMP	3	4.10
	SMA	46	63.01
	S1	15	20.54
	S2	2	2.73
Masa Kerja	1-5 Tahun	3	4.10
	6-10 Tahun	16	21.91
	11-15 Tahun	16	21.91
	16-20 Tahun	15	20.54
	21-35 Tahun	23	31.50

Sumber: Data sekunder Dinas Kehutanan Kabupaten TTS

4.3. Hasil Uji Coba Kuesioner

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum disebarkan kepada responden penelitian, dilakukan uji coba kuesioner penelitian dengan menyebarkan kepada responden uji coba sebanyak 74 responden. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen sebagai pengukuran instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2013:172) suatu instrumen dinyatakan valid, apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen sebagai pengukuran instrumen tersebut. Validasi kuesioner dilakukan dengan menggunakan analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Sugiyono, 2013:177).

Menurut Supranto, J (2010: 314) terdapat beberapa langkah yang ditempuh dalam analisis faktor antara lain:

- a. Merumuskan masalahnya dan mengenali variabel yang akan dianalisis
- b. Membentuk matriks korelasi
- c. Memilih metode analisis faktor
- d. Menentukan banyaknya faktor
- e. Melakukan rotasi dengan metode tertentu
- f. Membuat interpretasi hasil rotasi

Untuk menentukan tingkat validitas, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 16.00*.

1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

Hasil uji validitas menggunakan analisis faktor selengkapnya disajikan dalam lampiran 5. Berikut ini rangkuman hasil analisis faktor terhadap kuesioner motivasi kerja.

Tabel 4.2.
Tabel KMO Motivasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.701
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5.391E3
	df	780
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat hasil uji KMO MSA (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) didapat nilai $0.701 > 0.5$. maka proses analisis terhadap variabel motivasi layak dan dapat dilanjutkan.

Tabel 4.3
Tabel *Communalities* Motivasi

	Communalities	
	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.735
X1.2	1.000	.898
X1.3	1.000	.887
X1.4	1.000	.937
X1.5	1.000	.898
X1.6	1.000	.867
X1.7	1.000	.902
X1.8	1.000	.934
X1.9	1.000	.887
X1.10	1.000	.894
X1.11	1.000	.930
X1.12	1.000	.959
X1.13	1.000	.944
X1.14	1.000	.932
X1.15	1.000	.951
X1.16	1.000	.929
X1.17	1.000	.790
X1.18	1.000	.892
X1.19	1.000	.901
X1.20	1.000	.904
X1.21	1.000	.901
X1.22	1.000	.840
X1.23	1.000	.908
X1.24	1.000	.930
X1.25	1.000	.845
X1.26	1.000	.893
X1.27	1.000	.886
X1.28	1.000	.898
X1.29	1.000	.856
X1.30	1.000	.859
X1.31	1.000	.804
X1.32	1.000	.916
X1.33	1.000	.949
X1.34	1.000	.905
X1.35	1.000	.937
X1.36	1.000	.810
X1.37	1.000	.907
X1.38	1.000	.945
X1.39	1.000	.902
X1.40	1.000	.937

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji diperoleh 40 (empat puluh) variabel memenuhi persyaratan komunalitas yaitu lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari *communalities* maka semakin baik analisis faktor, karena semakin besar karakteristik variabel asal yang dapat diwakili oleh faktor yang terbentuk.

Tabel 4.4
Tabel Total Variance Explained Motivasi

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	13.439	33.597	33.597	13.439	33.597	33.597	6.477	16.191	16.191
2	7.030	17.574	51.172	7.030	17.574	51.172	6.074	15.186	31.377
3	4.186	10.464	61.636	4.186	10.464	61.636	5.885	14.711	46.088
4	3.736	9.340	70.976	3.736	9.340	70.976	5.683	14.207	60.295
5	3.094	7.734	78.710	3.094	7.734	78.710	5.155	12.887	73.183
6	2.515	6.288	84.999	2.515	6.288	84.999	3.681	9.203	82.386
7	1.798	4.494	89.493	1.798	4.494	89.493	2.843	7.107	89.493
8	.926	2.315	91.808						
9	.755	1.888	93.696						
10	.337	.842	94.539						
11	.276	.690	95.228						
12	.224	.560	95.788						
13	.209	.524	96.312						
14	.177	.442	96.754						
15	.171	.429	97.183						
16	.133	.332	97.515						
17	.130	.326	97.841						
18	.118	.296	98.137						
19	.099	.248	98.384						
20	.093	.232	98.616						
21	.080	.201	98.817						
22	.067	.168	98.985						
23	.060	.149	99.134						
24	.049	.122	99.256						
25	.044	.109	99.366						
26	.043	.107	99.473						
27	.039	.098	99.570						
28	.027	.068	99.639						
29	.025	.063	99.702						
30	.023	.057	99.759						
31	.019	.048	99.807						
32	.017	.042	99.849						
33	.015	.037	99.886						
34	.012	.030	99.916						
35	.010	.026	99.942						
36	.009	.023	99.965						
37	.007	.017	99.982						
38	.005	.012	99.994						
39	.002	.004	99.998						
40	.001	.002	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Table Total Variance Explained di atas menunjukkan besarnya persentase keragaman total yang mampu diterangkan oleh keragaman faktor-faktor yang terbentuk. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa faktor 1 memiliki *eigenvalue* sebesar 13,439, faktor 2 sebesar 7,030, faktor 3 sebesar 4,186, faktor 4 sebesar 3,736, faktor 5 sebesar 3,094, faktor 6 sebesar 2,515 dan faktor 7 sebesar 1.798. Untuk menentukan berapa komponen/faktor yang dipakai agar dapat menjelaskan keragaman total maka dilihat dari besar nilai *eigenvaluena*, komponen dengan *eigenvalue* > 1 adalah komponen yang dipakai. Kolom “*cumulative %*” menunjukkan persentase kumulatif varians yang dapat dijelaskan oleh faktor. Besarnya keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 sebesar 33,597 %, keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor 1 dan 2 sebesar 51,172 %, keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor 1, 2 dan 3 sebesar 61,636 %, keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor 1, 2, 3 dan 4 sebesar 70,976 %, keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor 1, 2, 3, 4 dan 5 sebesar 78,710 %, keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor 1, 2, 3, 4, 5 dan 6 sebesar 84,999 %. Ketujuh faktor mampu menjelaskan keragaman total sebesar 89,493 %. Berdasarkan alasan nilai *eigenvalue* ketujuh faktor yang lebih dari 1 dan besarnya persentase kumulatif ketujuh faktor sebesar 89,493 %, dapat disimpulkan bahwa ketujuh faktor sudah cukup mewakili keragaman variabel-variabel asal.



Tabel 4.5
Tabel Rotated Component Matrix Motivasi

Item	Komponen						
	Tanggung Jawab	Pengakuan	Pengembangan	Insentif & Punishment	Lingkungan Kerja	Keamanan	Hubungan
X1.1	.764						
X1.2	.894						
X1.3	.902						
X1.4	.930						
X1.5	.891						
X1.6	.858						
X1.7	.913						
X1.8		.897					
X1.9		.868					
X1.10		.905					
X1.11		.919					
X1.12		.954					
X1.13		.943					
X1.14			.919				
X1.15			.952				
X1.16			.921				
X1.17			.801				
X1.18				.924			
X1.19				.923			
X1.20				.883			
X1.21				.885			
X1.22				.864			
X1.23				.906			
X1.24				.923			
X1.25					.826		
X1.26					.869		
X1.27					.890		
X1.28					.873		
X1.29					.867		
X1.30					.877		
X1.31					.824		
X1.32						.904	
X1.33						.943	
X1.34						.893	
X1.35							.875
X1.36							.812
X1.37							.834
X1.38							.900
X1.39							.924
X1.40							.891

Tabel *Rotated Component Matrix* di atas menunjukkan bahwa loading faktor yang dirotasi telah memberikan arti sebagaimana yang diharapkan dan setiap faktor sudah dapat diinterpretasikan dengan jelas. Terlihat pula bahwa setiap variabel hanya berkorelasi kuat dengan salah satu faktor saja (tidak ada variabel yang korelasinya $< 0,5$ di ketujuh faktor). Dengan demikian, lebih tepat digunakan loading faktor yang telah dirotasi sebab setiap faktor sudah dapat menjelaskan keragaman variabel awal dengan tepat dan hasilnya adalah sebagai berikut

1. Faktor 1 menunjukkan bahwa butir 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 mengukur variabel tanggung jawab.
2. Faktor 2 menunjukkan bahwa butir 8, 9, 10, 11, 12 dan 13 mengukur variabel pengakuan.
3. Faktor 3 menunjukkan bahwa butir 14, 15, 16 dan 17 mengukur variabel pengembangan.
4. Faktor 4 menunjukkan bahwa butir 18, 19, 20, 21, 22, 23 dan 24 mengukur variabel *insentif* dan *punishment*.
5. Faktor 5 menunjukkan bahwa butir 25, 26, 27, 28, 29, 30 dan 31 mengukur variabel lingkungan kerja.
6. Faktor 6 menunjukkan bahwa butir 32, 33 dan 34 mengukur variabel keamanan.
7. Faktor 7 menunjukkan bahwa butir 35, 36, 37, 38, 39 dan 40 mengukur variabel hubungan.

Dengan melihat tabel *Rotated Component Matrix* diatas terlihat bahwa seluruh item pada motivasi kerja memiliki loading faktor yang besar yaitu di atas 0.50. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa 40 (empat puluh) item sesuai dengan kisi-kisi variabel motivasi.

2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas menggunakan analisis faktor selengkapnya disajikan dalam lampiran 5. Berikut ini rangkuman hasil analisis faktor terhadap kuesioner kepuasan kerja.

Tabel 4.6
Tabel KMO Kepuasan Kerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.840
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3.783E3
	df	435
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terlihat hasil uji KMO MSA (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) didapat nilai $0.840 > 0.5$. maka proses analisis terhadap variabel kepuasan kerja layak dan dapat dilanjutkan.

Tabel 4.7
Tabel Communalities Kepuasan Kerja

	Communalities	
	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.915
X2.2	1.000	.764
X2.3	1.000	.879
X2.4	1.000	.919
X2.5	1.000	.882
X2.6	1.000	.940
X2.7	1.000	.899
X2.8	1.000	.850
X2.9	1.000	.847
X2.10	1.000	.846
X2.11	1.000	.780
X2.12	1.000	.614
X2.13	1.000	.843
X2.14	1.000	.881
X2.15	1.000	.725
X2.16	1.000	.808
X2.17	1.000	.915
X2.18	1.000	.868
X2.19	1.000	.840
X2.20	1.000	.828
X2.21	1.000	.932
X2.22	1.000	.875
X2.23	1.000	.937
X2.24	1.000	.860
X2.25	1.000	.829
X2.26	1.000	.829
X2.27	1.000	.816
X2.28	1.000	.811
X2.29	1.000	.807
X2.30	1.000	.932

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai dalam *table communalities*, diperoleh bahwa 30 (tiga puluh) variabel mempunyai nilai *communalities* yang besar (> 0.5). Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari *communalities* maka semakin baik analisis faktor, karena semakin besar karakteristik variabel asal yang dapat diwakili oleh faktor yang terbentuk.

Tabel 4.8
Tabel Total Variance Explained Kepuasan Kerja

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	14.851	49.502	49.502	14.851	49.502	49.502	7.514	25.046	25.046
2	4.552	15.172	64.674	4.552	15.172	64.674	6.071	20.236	45.283
3	3.595	11.984	76.658	3.595	11.984	76.658	6.037	20.123	65.405
4	2.469	8.231	84.889	2.469	8.231	84.889	5.845	19.484	84.889
5	.924	3.081	87.970						
6	.716	2.385	90.355						
7	.669	2.230	92.586						
8	.387	1.292	93.877						
9	.307	1.024	94.901						
10	.246	.819	95.720						
11	.195	.651	96.371						
12	.149	.496	96.866						
13	.146	.486	97.352						
14	.124	.413	97.766						
15	.105	.350	98.115						
16	.087	.290	98.406						
17	.074	.245	98.651						
18	.060	.199	98.850						
19	.057	.191	99.040						
20	.056	.186	99.227						
21	.045	.149	99.376						
22	.039	.128	99.504						
23	.033	.110	99.614						
24	.030	.099	99.713						
25	.025	.085	99.798						
26	.020	.068	99.865						
27	.014	.047	99.913						
28	.011	.038	99.951						
29	.009	.031	99.982						
30	.005	.018	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Table Total Variance Explained menunjukkan besarnya persentase keragaman total yang mampu diterangkan oleh keragaman faktor-faktor yang terbentuk. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa faktor 1 memiliki *eigenvalue* sebesar 14,851, faktor 2 sebesar 4,552, faktor 3 sebesar 3,595, dan faktor 4 sebesar 2.469. Untuk menentukan berapa komponen/faktor yang dipakai agar dapat menjelaskan keragaman total maka dilihat dari besar nilai

eigenvaluena, komponen dengan *eigenvalue* > 1 adalah komponen yang dipakai. Kolom “*cumulative %*” menunjukkan persentase kumulatif varians yang dapat dijelaskan oleh faktor. Besarnya keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 sebesar 49,502 %, keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor 1 dan 2 sebesar 64,674 %, keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor 1, 2 dan 3 sebesar 76,658 %. Keempat faktor mampu menjelaskan keragaman total sebesar 84,889 %. Berdasarkan alasan nilai *eigenvalue* keempat faktor yang lebih dari 1 dan besarnya persentase kumulatif keempat faktor sebesar 84,889 %, dapat disimpulkan bahwa keempat faktor sudah cukup mewakili keragaman variabel-variabel asal.

Tabel 4.9
Tabel Rotated Component Matrix Kepuasan Kerja

Item	Komponen			
	Kepuasan atas pekerjaan	Kepuasan atas kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor	Kepuasan atas hubungan kerja internal	Kepuasan atas gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya
X2.1	.937			
X2.2	.774			
X2.3	.927			
X2.4	.883			
X2.5	.872			
X2.6	.956			
X2.7	.909			
X2.8		.843		
X2.9		.826		
X2.10		.827		
X2.11		.816		
X2.12		.735		
X2.13		.843		
X2.14		.879		
X2.15			.788	
X2.16			.810	
X2.17			.854	
X2.18			.856	
X2.19			.801	
X2.20			.844	
X2.21			.872	
X2.22			.871	
X2.23			.880	
X2.24				.879
X2.25				.877
X2.26				.826
X2.27				.782
X2.28				.853
X2.29				.843
X2.30				.935

Tabel *Rotated Component Matrix* di atas menunjukkan bahwa loading faktor yang dirotasi telah memberikan arti sebagaimana yang diharapkan dan setiap faktor sudah dapat diinterpretasikan dengan jelas. Terlihat pula bahwa setiap variabel hanya berkorelasi kuat dengan salah satu faktor saja (tidak ada variabel yang korelasinya $< 0,5$ di keempat faktor). Dengan demikian, lebih tepat digunakan loading faktor yang telah dirotasi sebab setiap faktor sudah dapat menjelaskan keragaman variabel awal dengan tepat dan hasilnya adalah sebagai berikut

1. Faktor 1 menunjukkan bahwa butir 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 mengukur variabel kepuasan atas pekerjaan.
2. Faktor 2 menunjukkan bahwa butir 8, 9, 10, 11, 12, 13 dan 14 mengukur variabel kepuasan atas kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor.
3. Faktor 3 menunjukkan bahwa butir 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 dan 23 mengukur variabel kepuasan atas hubungan kerja internal.
4. Faktor 4 menunjukkan bahwa butir 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30 mengukur variabel kepuasan atas gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya.

Dengan melihat tabel *Rotated Component Matrix* diatas terlihat bahwa seluruh item pada kepuasan kerja memiliki loading faktor yang besar yaitu di atas 0.50. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa 30 (tiga puluh) item sesuai dengan kisi-kisi variabel kepuasan kerja.

3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Hasil uji validitas menggunakan analisis faktor selengkapnya disajikan dalam lampiran 5. Berikut ini rangkuman hasil analisis factor terhadap kuesioner disiplin kerja.

Tabel 4.10
Tabel KMO Disiplin Kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.893
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4.064E3
	df	406
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat hasil uji KMO MSA (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) didapat nilai $0.893 > 0.5$. maka proses analisis terhadap variabel disiplin kerja layak dan dapat dilanjutkan.

Tabel 4.11
Tabel *Communalities* Disiplin Kerja

Communalities		
	Initial	Extraction
Y1	1.000	.843
Y2	1.000	.936
Y3	1.000	.840
Y4	1.000	.948
Y5	1.000	.816
Y6	1.000	.944
Y7	1.000	.784
Y8	1.000	.938
Y9	1.000	.824
Y10	1.000	.663
Y11	1.000	.823
Y12	1.000	.792
Y13	1.000	.767
Y14	1.000	.732
Y15	1.000	.854
Y16	1.000	.854
Y17	1.000	.842
Y18	1.000	.898
Y19	1.000	.905
Y20	1.000	.803
Y21	1.000	.785
Y22	1.000	.469
Y23	1.000	.876
Y24	1.000	.844
Y25	1.000	.891
Y26	1.000	.585
Y27	1.000	.873
Y28	1.000	.794
Y29	1.000	.797

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai dalam *table communalities*, diperoleh bahwa 29 (dua puluh sembilan) variabel awal mempunyai nilai *communalities* yang besar (> 0.5). Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari

communalities maka semakin baik analisis faktor, karena semakin besar karakteristik variabel asal yang dapat diwakili oleh faktor yang terbentuk.

Tabel 4.12
Tabel Total Variance Explained Disiplin Kerja

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	19.856	68.468	68.468	19.856	68.468	68.468	12.245	42.225	42.225
2	3.863	13.322	81.790	3.863	13.322	81.790	11.474	39.566	81.790
3	.903	3.112	84.902						
4	.794	2.737	87.639						
5	.744	2.564	90.204						
6	.550	1.897	92.101						
7	.337	1.163	93.264						
8	.328	1.133	94.396						
9	.226	.780	95.176						
10	.207	.715	95.891						
11	.164	.565	96.455						
12	.157	.543	96.998						
13	.148	.511	97.510						
14	.103	.356	97.865						
15	.095	.326	98.191						
16	.091	.313	98.504						
17	.087	.300	98.804						
18	.071	.246	99.050						
19	.066	.228	99.278						
20	.046	.157	99.435						
21	.035	.119	99.555						
22	.030	.105	99.659						
23	.026	.090	99.749						
24	.023	.078	99.828						
25	.018	.063	99.890						
26	.016	.056	99.947						
27	.011	.037	99.984						
28	.004	.012	99.996						
29	.001	.004	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Table Total Variance Explained menunjukkan besarnya persentase keragaman total yang mampu diterangkan oleh keragaman faktor-faktor yang terbentuk. Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa faktor 1 memiliki *eigenvalue* sebesar 19,856 dan faktor 2 sebesar 3,863. Untuk menentukan berapa komponen/faktor yang dipakai agar dapat menjelaskan keragaman total maka dilihat dari besar nilai eigenvalue-nya, komponen dengan *eigenvalue* > 1 adalah komponen yang dipakai. Kolom “cumulative %” menunjukkan persentase kumulatif varians yang dapat dijelaskan oleh faktor. Besarnya keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 sebesar 68,468 %. Kedua faktor mampu menjelaskan keragaman total sebesar 81,790 %. Berdasarkan alasan nilai *eigenvalue* kedua faktor yang lebih dari 1 dan besarnya persentase kumulatif kedua faktor sebesar 81,790 %, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor sudah cukup mewakili keragaman variabel-variabel asal.

Tabel 4.13
Tabel *Rotated Component Matrix* Disiplin Kerja

Item	Komponen	
	Kewajiban	Larangan
Y1	.892	
Y2	.907	
Y3	.833	
Y4	.902	
Y5	.836	
Y6	.888	
Y7	.861	
Y8	.887	
Y9	.858	
Y10	.796	
Y11	.859	
Y12	.843	
Y13	.682	
Y14	.678	
Y15	.864	
Y16		.867
Y17		.883
Y18		.886
Y19		.874
Y20		.816
Y21		.848
Y22		.679
Y23		.887
Y24		.811
Y25		.842
Y26		.747
Y27		.857
Y28		.785
Y29		.784

Tabel *Rotated Component Matrix* di atas menunjukkan bahwa loading faktor yang dirotasi telah memberikan arti sebagaimana yang diharapkan dan setiap faktor sudah dapat diinterpretasikan dengan jelas. Terlihat pula bahwa setiap variabel hanya berkorelasi kuat dengan salah satu faktor saja (tidak ada variabel yang korelasinya $< 0,5$ di kedua faktor). Dengan demikian, lebih tepat digunakan loading faktor yang telah dirotasi sebab setiap faktor sudah dapat menjelaskan keragaman variabel awal dengan tepat dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Faktor 1 menunjukkan bahwa butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 dan 15 mengukur variabel kewajiban.
2. Faktor 2 menunjukkan bahwa butir 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 dan 29 mengukur variabel larangan.

Dengan melihat tabel *Rotated Component Matrix* diatas terlihat bahwa seluruh item pada disiplin kerja yakni larangan dan kewajiban memiliki loading faktor yang besar yaitu di atas 0.50. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa 29 (dua puluh sembilan) item sesuai dengan kisi-kisi variabel disiplin kerja.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan ketepatan suatu alat ukur. Reliabilitas kuesioner/angket menunjukkan apakah suatu kuesioner/angket cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya. Perhitungan uji reliabilitas kuesioner motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja selengkapnya disajikan dalam lampiran 6. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	r_{tabel}	Reliabilitas
Motivasi	0.945	0.227	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.962	0.227	Reliabel
Disiplin Kerja	0.983	0.227	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa harga koefisien *alpha* variabel motivasi sebesar 0.945, lebih besar dari harga *r* dalam tabel *r produk moment* dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 74$ yaitu 0,227. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel motivasi.

Pada variabel kepuasan kerja, diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0.962, lebih besar dari harga *r* dalam tabel *r produk moment* dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 74$ yaitu 0,227. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kepuasan.

Dapat juga dilihat pada Tabel 4.14 di atas, bahwa pada variabel disiplin kerja diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,983, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk moment dengan $\alpha = 0,05$ dan $N = 74$ yaitu 0,227. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel disiplin kerja.

4.4. Analisis Deskriptif

4.4.1. Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja

Persepsi responden terhadap variabel disiplin, sebagai berikut:

a. Disiplin Dilihat Dari Kewajiban

Persepsi responden terhadap variabel disiplin dilihat dari kewajiban, sebagai berikut:

Tabel 4.15
Persepsi Responden Terhadap Kewajiban

No	Pernyataan Kewajiban	Jawaban					Total	Rata Rata
		STS	TS	Rg	S	SS		
1.	Saya setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;		1	3	21	49	340	4,59
2.	Saya menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;			3	29	42	335	4,53
3.	Saya melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;			2	33	39	333	4,50
4.	Dalam melakukan tugas sebagai PNS, saya selalu menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS;			3	29	42	335	4,53
5.	Saya selalu mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;			4	31	39	331	4,47
6.	Saya selalu memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;			4	29	41	333	4,50
7.	Bekerja dengan jujur, tertib dan cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;		1	3	23	47	338	4,57
8.	Saya selalu melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil;			3	30	41	334	4,51

9.	Saya selalu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;			6	30	38	328	4,43
10.	Saya selalu mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;		1	1	29	43	336	4,54
11.	Saya menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;			4	32	38	330	4,46
12.	Saya berusaha memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;			3	33	38	331	4,47
13.	Saya selalu membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;			29	32	13	280	3,78
14.	Saya selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan			25	36	13	284	3,84
15.	Saya selalu menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.			5	28	41	332	4,49
Rata Rata								4,41

Hasil Penelitian, 2015.

Keterangan:

Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80

Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60

Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40

Baik nilai rata-rata 3.41-4.20

Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.15, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari kewajiban sebesar 4,41, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari kewajiban katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4.21 - 5.00.

b. Disiplin Dilihat Dari Larangan

Persepsi responden terhadap variabel disiplin dilihat dari larangan, sebagai berikut:

Tabel 4.16
Persepsi Responden Terhadap Larangan

No	Pernyataan Larangan	Jawaban					Total	Rata Rata
		ST	TS	Rg	S	SS		
16.	Dalam melaksanakan tugas sebagai PNS, saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada saya;			9	39	26	313	4,23
17.	Saya tidak pernah menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;			1	40	33	328	4,43
18.	Saya tidak pernah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin Pemerintah;			2	41	31	325	4,39

19.	Saya tidak pernah bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;		3	41	30	323	4,36
20.	Saya tidak pernah memiliki, menjual, membeji, menggadaikan, menyewakan, atau meminjarxkin barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;		2	42	30	324	4,38
21.	Saya tidak pernah melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;		2	41	31	325	4,39
22.	Saya tidak pernah memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;		5	45	24	315	4,26
23.	Saya tidak pernah menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;		3	45	26	319	4,31
24.	Saya tidak pernah bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;		7	43	24	313	4,23
25.	Saya tidak pernah melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;		4	45	25	317	4,28
26.	Saya tidak pernah menghalangi berjalannya tugas kedinasan yang dilakukan oleh pegawai lain;		3	46	25	318	4,30
27.	Saya tidak pernah ikut serta sebagai peserta kampanye memberikan dukungan dalam bentuk apapun terhadap calon presiden/wakil presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.	1	3	41	29	320	4,32
28.	Saya tidak pernah memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.	2	6	44	22	308	4,16
29.	Saya tidak pernah memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu.	2	5	45	22	309	4,18
Rata Rata							4,30

Hasil Penelitian, 2015.

Keterangan:

Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80

Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60

Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40

Baik nilai rata-rata 3.41-4.20

Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.16, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari larangan sebesar 4,30, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja dilihat dari larangan katagori sangat baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 4.21 - 5.00.

4.4.2. Persepsi Responden Terhadap Motivasi

Persepsi responden terhadap variabel motivasi, sebagai berikut:

a. Motivasi dilihat dari Intrinsik

Persepsi responden terhadap variabel motivasi dilihat dari *Intrinsik*, sebagai berikut:

Tabel 4.17
Persepsi Responden Terhadap Motivasi *Intrinsik*

No	Pertanyaan Motivasi Kerja Intrinsik	Jawaban					Total	Rata Rata
		STS	TS	Rg	S	SS		
1.	Ketika sedang bekerja, saya ingin berhasil mengerjakannya dengan baik				39	35	331	4,47
2.	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini			4	45	25	317	4,28
3.	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan		2	1	44	27	318	4,30
4.	Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya		1		45	28	322	4,35
5.	Saya percaya bahwa mempersiapkan sebuah tugas sebelum mulai mengerjakannya adalah penting agar berhasil			5	44	25	316	4,27
6.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tanpa dibantu oleh orang yang lain.	1	26	18	21	8	231	3,12
7.	Dalam mengerjakan tugas, saya mengerjakan pekerjaan lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi		1		46	27	321	4,34
8.	Saya merasa ikut memiliki pekerjaan yang saya lakukan		1	8	50	15	301	4,07
9.	Keberhasilan yang dicapai oleh Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan prestasi saya sebagai bagian darinya		6	17	36	15	282	3,81

10.	Dalam menangani setiap pekerjaan saya selalu menunjukkan bahwa setiap pekerjaan adalah bagian dari diri saya		6	4	50	14	294	3,97
11.	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan		7	12	38	17	287	3,88
12.	Tugas sebagai pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan suatu tantangan untuk mencapai prestasi/kemajuan dinas.		3	11	44	16	295	3,99
13.	Saya selalu mendukung setiap program kerja yang digariskan oleh manajemen demi kemajuan Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan		1	13	43	17	298	4,03
14.	Saya mau mengambil risiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik		6	13	48	7	278	3,76
15.	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pada dilakukan oleh rekan/kolega saya		9	9	46	10	279	3,77
16.	Apabila kebutuhan sehari-hari telah terpenuhi, saya merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil lebih	1	5	10	41	17	290	3,92
17.	Saya merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus			7	48	19	308	4,16
Rata Rata								4,03

Hasil Penelitian, 2015.

Keterangan:

Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80

Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60

Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40

Baik nilai rata-rata 3.41-4.20

Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.17, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari instrinsik sebesar 4,03, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari *instrinsik* katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41 - 4.20.

b. Motivasi dilihat dari *Ekstrinsik*

Persepsi responden terhadap variabel motivasi dilihat dari *Ekstrinsik*, sebagai berikut:

Tabel 4.18
Persepsi Responden Terhadap Motivasi Ekstrinsik

No	Pertanyaan Motivasi Kerja Ekstrinsik	Jawaban					Total	Rata Rata
		STS	TS	Rg	S	SS		
18.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu memberikan hukuman/ sanksi/ <i>punishment</i> , akan pelanggaran yang dilakukan kepada pegawai tanpa membedakan jabatan		6	26	28	14	272	3,68
19.	Hukuman yang sesuai dan peraturan yang berlaku akan diberikan kepada semua pekerja atas kesalahan dalam menjalankan tugas			15	44	15	296	4,00
20.	Sanksi administrasi dan non administrasi akan dikenakan kepada semua pegawai sesuai dengan besarnya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan		1	13	43	17	298	4,03
21.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja	2	3	16	41	12	280	3,78
22.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai		12	33	24	5	244	3,30
23.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa mempedulikan prestasi kerja	3	13	36	19	3	228	3,08
24.	Jika seseorang pegawai rendah diberikan reward seperti kenaikan pangkat, gaji, bonus, dll yang didasarkan oleh prestasi kerja, apakah anda setuju system itu dijadikan dasar		4	14	41	15	289	3,91
25.	Sistem penilaian kinerja yang berlaku di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan saat ini memuaskan saya		4	29	33	8	267	3,61
26.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah di perbuat, karena menurut saya itu menjadi pelajaran yang berharga		1	16	44	13	291	3,93
27.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan			8	54	12	300	4,05
28.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu mendorong kami untuk mengisi waktu dan kegiatan yang membawa manfaat		1	9	51	13	298	4,03

29.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu membantu mengatasi masalah pekerjaan dan lingkungan tempat kami bekerja			20	44	10	286	3,86
30.	Saya sangat menyukai pekerjaan dan lingkungan tempat saya bekerja			9	56	9	296	4,00
31.	Sarana dan prasarana yang ada di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan membuat saya nyaman dalam bekerja		2	24	42	5	271	3,66
32.	Saya merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan		1	19	48	6	281	3,80
33.	Sistem keamanan yang ada di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan membantu saya untuk dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan		2	22	45	5	275	3,72
34.	Saya tidak pernah mendapat gangguan apapun dari pihak yang lain pada saat sedang melakukan pekerjaan		6	20	40	8	272	3,68
35.	Jika suatu unit berprestasi, maka semua anggota unit kerja tersebut dapat merasakan penghargaan yang diperoleh		3	21	34	16	285	3,85
36.	Penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja atasan dan bawahan			12	45	17	301	4,07
37.	Saya dalam menangani setiap pekerjaan selalu mendapat tanggapan yang positif dari teman-teman yang lain		2	26	39	7	273	3,69
38.	Hubungan kerja dengan pegawai yang ada Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan membuat saya nyaman dalam bekerja	1	2	21	42	8	276	3,73
39.	Hubungan atasan dan bawahan di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan membantu pegawai dalam bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja	1		16	45	12	289	3,91
40.	Saya merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kami, sehingga dapat dipertimbangkan dengan hasil kerja di tempat kami	2	22	42	8	278	3,76	
Rata Rata								3,79

Hasil Penelitian, 2015.

Keterangan:

Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80

Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60

Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40

Baik nilai rata-rata 3.41-4.20

Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.18, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari *ekstrinsik* sebesar 3,79, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi dilihat dari *ekstrinsik* katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41 - 4.20.

4.4.3. Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja dilihat dari Kepuasan Atas Pekerjaan

Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja dilihat dari Kepuasan Atas Pekerjaan, sebagai berikut:

Tabel 4.19
Persepsi Responden Terhadap Kepuasan atas Pekerjaan

No	Pernyataan Kepuasan atas Pekerjaan	Jawaban					Total	Rata Rata
		STS	TS	Rg	S	SS		
1.	Saya merasa puas atas jabatan saya pada saat ini		5	17	43	9	278	3,76
2.	Saya merasa puas atas proses penggantian jabatan struktural di tempat saya bekerja		1	33	39	1	262	3,54
3.	Saya merasa puas atas pembagian kerja yang ada di tempat saya bekerja		4	14	51	5	279	3,77
4.	Tugas yang saya kerjakan di tempat saya bekerja sesuai dengan bakat yang saya miliki		8	24	37	5	261	3,53
5.	Pekerjaan yang saya lakukan di tempat saya bekerja sesuai dengan minat saya.		11	26	34	3	251	3,39
6.	Saya merasa puas atas hasil pekerjaan yang saya lakukan		4	16	45	9	281	3,80
7.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan di tempat saya bekerja.		6	19	45	4	269	3,64
Rata Rata								3,63

Hasil Penelitian, 2015.

Keterangan:

Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80

Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60

Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40

Baik nilai rata-rata 3.41- 4.20

Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.19, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari kepuasan atas kerja sebesar 3,63, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari kepuasan atas pekerjaan katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41 - 4.20.

b. Kepuasan Kerja dilihat dari Kepuasan Atas kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor

Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja dilihat dari kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor, sebagai berikut:

Tabel 4.20
Persepsi Responden Terhadap kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor

No	Pernyataan kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor	Jawaban					Total	Rata Rata
		STS	TS	Rg	S	SS		
8.	Saya merasa puas karena fasilitas kantor yang tersedia di tempat saya bekerja mendukung pekerjaan yang saya lakukan.		4	27	35	8	269	3,64
9.	Saya merasa puas karena tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas dan sarana kerja yang ada di tempat kerja		9	17	41	7	268	3,62
10.	Saya merasa nyaman dengan suhu udara tempat saya bekerja		1	6	58	9	297	4,01
11.	Saya merasa puas dengan kebersihan di kantor tempat saya bekerja			8	50	16	304	4,11
12.	Saya merasa puas dengan penerangan kantor tempat bekerja		2		64	8	300	4,05
13.	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat saya bekerja		1	6	56	11	299	4,04
14.	Saya merasa puas karena lingkungan kantor tempat saya bekerja mengutamakan prinsip kekeluargaan	3	7	24	34	6	255	3,45
Rata Rata								3,85

Hasil Penelitian, 2015.

Keterangan:

Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80

Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60

Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40

Baik nilai rata-rata 3.41-4.20

Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.20, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor sebesar 3,85, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41 - 4.20.

c. Kepuasan Kerja dilihat dari hubungan kerja internal

Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja dilihat dari hubungan kerja internal, sebagai berikut:

Tabel 4.21
Persepsi Responden Terhadap hubungan kerja internal

No	Pernyataan hubungan kerja internal	Jawaban					Total	Rata Rata
		STS	TS	Rg	S	SS		
15.	Saya merasa puas karena pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif			3	47	24	317	4,28
16.	Dalam melaksanakan tugas dilakukan secara team dan saling membantu antara rekan kerja			5	49	20	311	4,20
17.	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menemui kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan lain		3	12	43	16	294	3,97
18.	Saya merasa puas dengan catatan hasil kerja yang dilakukan oleh pimpinan		1	17	42	14	291	3,93
19.	Saya merasa puas karena pimpinan di tempat saya bekerja mau menerima keluhan bawahannya dengan hati terbuka.		1	9	38	26	311	4,20
20.	Pimpinan saya selalu memberikan motivasi dan dukungan yang memuaskan saya.		1	11	52	10	293	3,96
21.	Saya merasa puas karena pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan pembinaan terhadap bawahannya untuk memperbaiki hasil kerja yang dilakukan.		1	12	43	18	300	4,05
22.	Saya merasa puas dengan pengarahan dan instruksi yang diberikan oleh pimpinan		1	10	51	12	296	4,00
23.	Saya merasa puas dengan catatan prestasi dalam DP3		1	10	47	16	300	4,05
Rata Rata								4,07

Hasil Penelitian, 2015.

Keterangan:

Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80

Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60

Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40

Baik nilai rata-rata 3.41-4.20

Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.21, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari hubungan kerja internal sebesar 4,07, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari hubungan kerja internal katagori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41 - 4.20.

d. Kepuasan Kerja dilihat dari gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya.

Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja dilihat dari gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya, sebagai berikut:

Tabel 4.22
Persepsi Responden Terhadap gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya

No	Pernyataan gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya	Jawaban					Total	Rata Rata
		STS	TS	Rg	S	SS		
24.	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima, sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan saat ini.		1	9	51	13	298	4,03
25.	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini sesuai dengan tingkat pengalaman yang saya miliki		5	5	55	9	290	3,92
26.	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki			9	51	14	301	4,07
27.	Saya merasa puas atas jaminan kesehatan yang diberikan di tempat saya bekerja		8	26	37	3	257	3,47
28.	Saya merasa puas atas jaminan keamanan di tempat kerja		1	21	47	5	278	3,76
29.	Saya merasa puas karena setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan yang dimiliki			22	46	6	280	3,78
30.	Saya merasa puas karena saya sering diberikan kesempatan mengikuti diklat		3	15	44	12	287	3,88
Rata Rata								3,84

Hasil Penelitian, 2015.

Keterangan:

Sangat Rendah nilai rata-rata 1.00-1.80

Rendah nilai rata-rata 1.81-2.60

Cukup Baik nilai rata-rata 2.61-3.40

Baik nilai rata-rata 3.41-4.20

Sangat Baik nilai rata-rata 4.21-5.00

Berdasarkan tabel 4.22, terlihat rata-rata persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya sebesar 3,84, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya kategori baik dikarenakan skor yang didapat berada pada rentang 3.41 - 4.20.

4.5. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan sebelum dilakukan analisis data. Sehubungan dengan jenis data dan teknik analisis data yang digunakan, maka pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dapat dilihat dengan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Umar, H, 2008:181).

Dari hasil SPSS dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.23
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

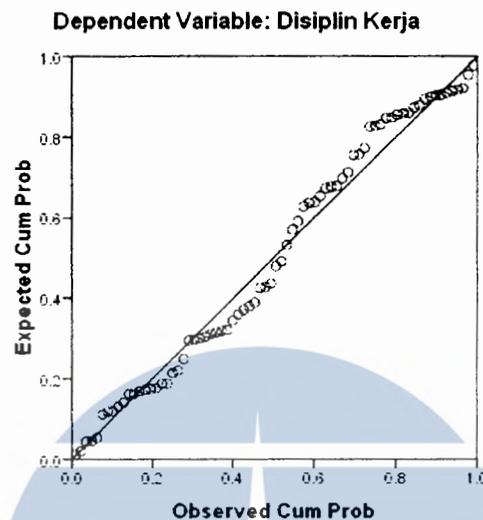
		Unstandardized Predicted Value
N		74
Normal Parameters ^a	Mean	126.4459459
	Std. Deviation	7.26371572
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.823

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapat nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.823 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dikarenakan > 0.05 .

Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam persamaan regresi linear berganda mempunyai korelasi yang erat satu sama lainnya. Parameter yang dapat ditengarai dari multikolinearitas adalah biasanya regresi mempunyai persamaan dengan nilai R^2 yang tinggi, F hitung tinggi, dan banyak variabel independen yang tidak signifikan. Penelitian yang mengandung multikolinearitas akan berpengaruh terhadap hasil penelitian tersebut menjadi tidak berfungsi. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinearitas adalah 0,10. Dari nilai VIF diketahui bahwa VIF semua

variabel kurang dari 10. Menurut Gujarati dalam Syarifuddin (2012) semakin tinggi nilai VIF maka semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai VIF tidak berbahaya adalah kurang dari 10.

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51.451	15.707		3.276	.002		
	Motivasi	.208	.104	.233	2.001	.049	.774	1.291
	Kepuasan Kerja	.367	.122	.351	3.015	.004	.774	1.291

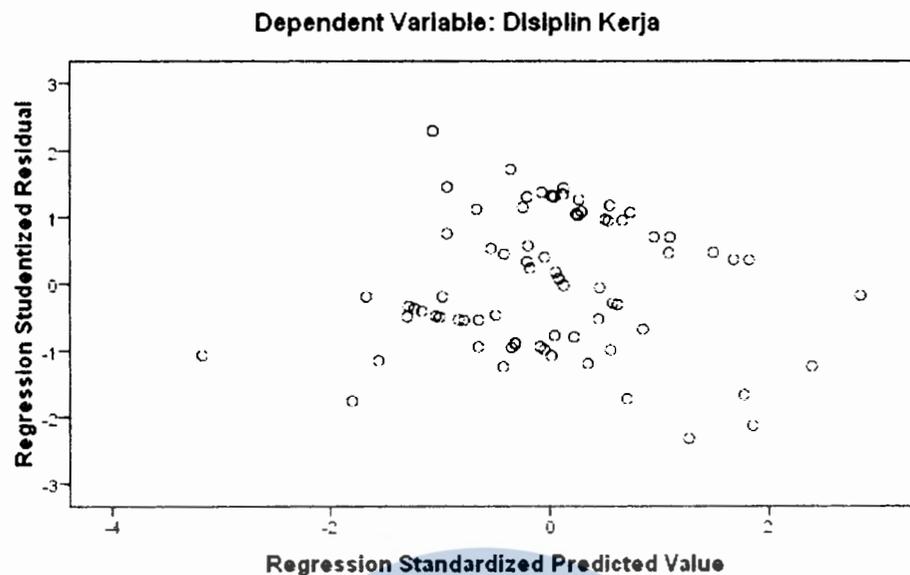
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 4.24, maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinearitas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF untuk variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 1,291 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel motivasi dan kepuasan kerja.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melakukan pengujian terhadap semua sampel yang ada kemudian lakukan dengan uji grafik *scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik sebaran terhadap garis regresi. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi digunakan metode grafik dengan menggunakan plot pada regresi. Metode grafik dengan menggunakan nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dengan residualnya (*Sresid*) untuk melihat ada tidaknya tertentu pada grafik *scatterplot* antara *Sresid* dan *Zpred* jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dilihat pada grafik berikut ini:

Scatterplot



Gambar 4
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heteroskedastisitas.

4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Autokorelasi ini muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Korelasi antar observasi ini diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil (Santoso, S, 2012:241). Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (D – W).

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut (Santoso, S, 2012: 242):

- Angka D – W dibawah - 2 berarti autokorelasi positif .
- Angka D – W diantara -2 sampai + 2 berarti tidak ada autokorelasi .
- Angka D – W diatas + 2 ada autokorelasi negatif

Hasil pengujian asumsi autokorelasi ini disajikan pada tabel 4.25 di bawah ini:

Tabel 4.25
Hasil pengujian Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.303 ^b	.018	-.008	13.96700	1.016

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 4.25, pada bagian model summary, angka D – W sebesar 1.016 yang berarti bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.6. Hasil Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat berupa disiplin kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda.

4.6.1 Koefisien Regresi

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 16.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.451	15.707		3.276	.002
	Motivasi	.208	.104	.233	2.001	.049
	Kepuasan Kerja	.367	.122	.351	3.015	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari Tabel 4,26 di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 51,451$. sedangkan koefisien variabel motivasi sebesar 0,208, sedangkan koefisien variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,367. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 51,451 + 0,208 X_1 + 0,367 X_2 + e$$

Koefisien variabel motivasi (X_1) sebesar 0,208, hal ini berarti bahwa apabila peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,208. Sedangkan koefisien variabel kepuasan kerja (X_2) yaitu sebesar 0,367 memperlihatkan bahwa apabila peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,367 (Supranto. J, 2010:9).

4.6.2 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.408	13.98700

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,815. Hal ini berarti bahwa 81,5 % variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat menerangkan variabel disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 18,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (Supranto. J, 2010:11). Variabel lain tersebut menurut Herzberg (1986:484) antara lain: penghargaan, pengakuan, prestasi dan pekerjaan itu sendiri, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar manusia, upah, status dan keamanan kerja.

Selain itu menurut Nitisemito, A.S (1996:214) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kesejahteraan, ancaman dan ketegasan. Variabel lain yang juga mempengaruhi disiplin kerja antara lain pengawasan pimpinan (Diantari, I.A.P. S dan Yuniari, Ni Made, 2014) serta lingkungan kerja (Rohadi, 2005).

4.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

4.6.3.1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.28, di mana nilai t_{hitung} merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} .

Tabel 4.28
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients ^a		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	61.451	15.707			3.276	.002
	Motivasi	.203	.104	.203		2.001	.049
	Kepuasan Kerja	.367	.133	.367		3.015	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

a. Pengujian koefisien regresi motivasi

Pada variabel motivasi (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 2,001, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,994. t_{hitung} 2,001 > t_{tabel} 1,994, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

b. Pengujian koefisien regresi kepuasan kerja

Pada variabel kepuasan kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 3,015, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,994. $t_{hitung} 3,015 > t_{tabel} 1,994$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

4.6.3.2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3851.594	2	1925.797	12.155	.000 ^a
	Residual	11248.689	71	158.432		
	Total	15100.284	73			

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil analisis regresi pada tabel 4.29 di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 12,155, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,128. $t_{hitung} 12,155 > F_{tabel} 3,128$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yakni motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesisi yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi terhadap disiplin kerja. Maka H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Motivasi adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan

juga emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpenuhi. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong bawahan kerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2005:141)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja maksimal (Mangkunegara, A.P, 2005:61).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Herzberg (1986:484) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah Faktor motivasi, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan pekerjaan itu sendiri.

Penelitian didukung juga Hasibuan (2005:141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Hasibuan bahwa tujuan motivasi antara lain untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi, I (2013) di Kantor Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Provinsi Bengkulu bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sejalan juga dengan penelitian Murnilawati (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi dengan dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan.

Hasil Penelitian ini didukung juga oleh temuan penelitian Syarifuddin (2012) bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Diantari, I.A.P.S. dan Yuniari, Ni Made (2014) menunjukkan terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Tabungan Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Denpasar baik secara parsial maupun simultan.

Begitu juga dengan penelitian Rohadi (2005) yang menunjukkan bahwa motivasi secara individual mempengaruhi variabel disiplin kerja, kepuasan kerja secara individual mempengaruhi variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara/individual mempengaruhi variabel disiplin kerja. Sedangkan secara simultan motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel disiplin kerja secara signifikan.

Begitu juga penelitian dilakukan oleh Susanty, A dan Baskoro, Sigit W. (2012) bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Windi Rizki, Adi (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu Malang.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel kepuasan terhadap disiplin kerja. Maka H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap disiplin adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan

karyawan rendah (Hasibuan, 2005:202-203). Selanjutnya Kusriyanto dalam Robbins (2003:103) menyatakan bahwa kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bosan dengan tugas-tugasnya cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang memberi kesempatan bagi individu untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Hasil penelian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito, A.S. (1996:214) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, keteladanan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sementara itu menurut Hasibuan (2005:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya menurut Hasibuan, indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover besar maka kepuasan kerja karyawan kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Pendapat Hasibuan dipertegas oleh Siagian, S.P (2014:297) bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin (2012) di UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepanggal Kabupaten Bungo bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rohadi (2005) di PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Minokid (2009) di Kantor Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan BMTI

Bandung bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Sementara itu penelitian dilakukan oleh Junita, A (2006) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan. Sementara itu penelitian Pratiwiningsih (2012) menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yakni gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB di Klaten. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kanina, S (2005) dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bagian Administrasi Di Universitas Widyatama”. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manggala dan Dibia D.P.S. (2004) memperlihatkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rohadi (2005) menunjukkan bahwa ada pengaruh baik secara simultan maupun parsial variabel motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedangkan penelitian Windi Rizki, Adi (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu Malang.

Kepuasan kerja yang baik akan membuat pegawai menjadi lebih nyaman dalam melaksanakan kerjanya. Hal ini tentunya, akan membuat pegawai lebih terfokus pada setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan apabila pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, akan menjadikan pegawai tersebut kurang tenang dalam bekerja. Hal tersebut membuat pegawai sering melakukan kesalahan baik berupa kesalahan yang disengaja ataupun tidak disengaja. Akibatnya, pegawai akan sering melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan di kantor tempat kerjanya, yang otomatis menurunkan tingkat disiplin kerja pegawai.

Seorang pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja, baik kepuasan atas pekerjaan, kepuasan atas lingkungan kerja, kepuasan pegawai atas hubungan internal dan hubungan atas kompensasi berupa gaji, bonus dan lain sebagainya akan menyebabkan pegawai merasa betah bekerja. Hal ini membuat pegawai lebih bertanggung jawab dan memiliki dedikasi yang tinggi sehingga pegawai akan memiliki disiplin kerja yang baik.

4.7.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja memperlihatkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Besarnya pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 81,5 %, dimana sisanya sebesar 18,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohadi (2005), yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa bahwa motivasi, kepuasam kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel disiplin kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Minokid (2009) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan BMTI Bandung. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil Penelitian ini didukung juga oleh temuan penelitian Syarifuddin (2012) bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Sedangkan penelitian Windi Rizki, Adi (2011) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu Malang.

Menurut Hasibuan (2005:193) disiplin kerja ialah kesadaran dan

kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran merupakan sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan tersebut didorong oleh kepuasan pegawai dan motivasi yang ada dalam diri pegawai baik berupa motivasi intrinsik berupa rasa irganisasi dan pengembangan dan motivasi ekstrinsik berupa insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan antar personal di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka pegawai akan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan kerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini tentunya akan mengurangi tingkat pelanggaran terhadap peraturan yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu, faktor kepuasan pegawai akan kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi yang diberikan oleh kantor tempatnya bekerja dan kepuasan pegawai akan hubungan internal akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja. Hal ini pun akan menyebabkan pegawai lebih taat peraturan dan memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan kerjanya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan dinilai sangat baik namun demikian masih terdapat aspek-aspek motivasi yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek insentif, keamanan, lingkungan kerja dan pola hubungan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Kepuasan kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan dikategorikan sangat baik sehingga mendukung terhadap disiplin kerja pegawai, namun pada unsur aspek-aspek kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek kepuasan atas pekerjaan dan kepuasan terhadap gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya.
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan dengan besarnya pengaruh sebesar 81,5 %. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin besar motivasi dan kepuasan kerja maka akan semakin positif disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan supaya lebih meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara pemberian insentif yang merata kepada setiap pegawai, pemenuhan kondisi keamanan kerja, penguatan lingkungan kerja yang menyenangkan dan pola hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
2. Bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan supaya selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang terbukti memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Aspek kepuasan atas pekerjaan yang perlu diperhatikan antara lain pembagian kerja yang merata, proses penggantian jabatan struktural dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bakat dan minat setiap pegawai, kesempatan untuk mengikuti diklat dan pemberian tunjangan dan kompensasi lainnya sesuai dengan beban kerja dan tingkat pendidikan.

3. Bagi peneliti selanjutnya supaya melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi disiplin kerja terutama pada Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Variabel independen yang digunakan hanya 2 (dua) yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti teladan pimpinan, pengawasan pimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan, ancaman, ketegasan tidak tercakup dalam penelitian.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Keterbatasan berkaitan dengan metodologi terutama dalam pengembangan instrumen penelitian yang disebabkan keterbatasan waktu dan kesempatan, tidak teruji secara sempurna

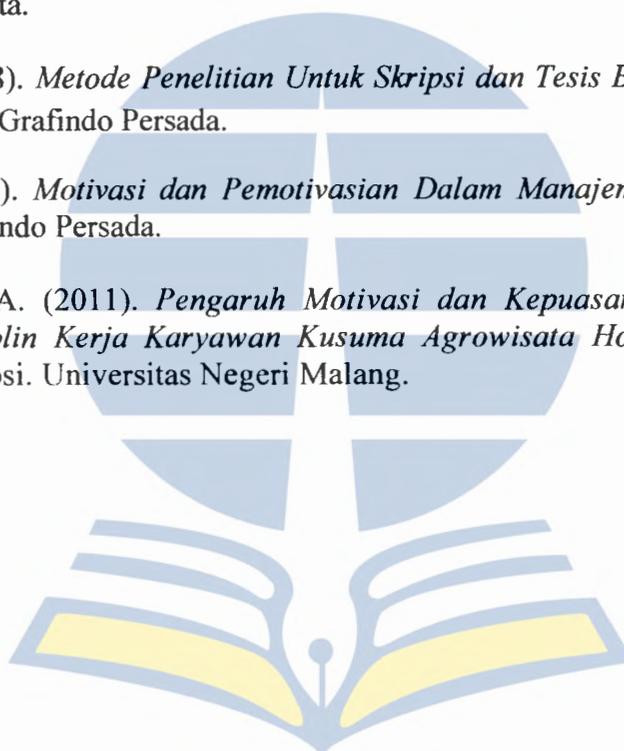
DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahya, R. (2013). *Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Bagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Keresidenan Surakarta)*. Skripsi. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Diantari, I.A.P.S dan Yuniari, Ni Made. (2014). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap disiplin kerja pada PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Denpasar. E Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Volume 3 No. 5 (2014)
- Fathoni, H.A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Guntur, Ietje, S. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Handoko, T.H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu,SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjiachman dan Husnan, S. (1993). *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE
- Helmi, A,F. (1996). *Disiplin Kerja*. Diambil 15 April 2015, dari situs avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/disiplinkerja_avin.pdf
- Herzberg, Frederich. (1986). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Junaidi, I. (2013). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Pehubungan, Kominikasi dan Informatika Provinsi Bengkulu*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Bengkulu.

- Junita, A. (2006). *Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan*. Jurnal Keuangan & Binsis Volume 4 No. 1, Maret 2012
- Kanina, S. (2005). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bagian Administrasi Di Universitas Widyatama*. Thesis. Universitas Widyatama Bandung
- Manggala dan Dibia, D.P.S. (2004). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Karawang*. Tesis. Fakultas Ekonomi UNIKOM.
- Mangkunegara, A,P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A,P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Minokid, A.T.M. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Murnilawati. (2012). *Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta.
- Nasution, M.N. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bandung: Sinar Baru.
- Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajer Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan Nomor 12 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan Nomor 20 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas-Dinas Dalam Daerah.
- Peraturan Bupati Timor Tengah Selatan Nomor 55 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

- Pratiwiningsih, W. (2006). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B di Klaten*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. (2005). *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Ramly, H.M., Mutis, T., dan Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen, P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rohadi, H.P. (2005). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar*. Thesis. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Santoso, S. (2012). *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan 22 Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, B. (1987). *Produktivitas dan Penerapan*. LSIUP
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Cetakan 1, Edisi Keenam. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Supranto, J. (2010). *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*. Cetakan 2 Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanty, A dan Baskoro, Sigit W. (2012). *Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi kasus PT PLN (PERSERO) APB Semarang*. Jurnal J@ti Undip, Volume VII No. 2, Mei 2012.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Syarifuddin. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2005). *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Windi Rizki, A. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu-Malang*. Skripsi. Universitas Negeri Malang.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN

I. Identitas Responden:

1. Nama Responden :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin :(L/P)
4. Lama Bekerja :Bulan/Tahun
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :

II. Kuesioner Penelitian

Pertimbangkan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan saat ini dengan melakukan centang (\checkmark) menggunakan skala jawaban dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- S : Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan sesuai dengan dengan keadaan yang dirasakan responden.
- Rg : Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- TS : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- STS : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

A. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1. Motivasi Kerja Intrinsik						
a. Tanggung Jawab						
1.	Ketika sedang bekerja, saya ingin berhasil mengerjakannya dengan baik					
2.	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini					
3.	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan					
4.	Saya berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya					
5.	Saya percaya bahwa mempersiapkan sebuah tugas sebelum mulai mengerjakannya adalah penting agar berhasil					
6.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tanpa dibantu oleh orang yang lain.					
7.	Dalam mengerjakan tugas, saya mengerjakan pekerjaan lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi					
b. Pengakuan						
8.	Saya merasa ikut memiliki pekerjaan yang saya lakukan					
9.	Keberhasilan yang dicapai oleh Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan prestasi saya sebagai bagian darinya					
10.	Dalam menangani setiap pekerjaan saya selalu menunjukkan bahwa setiap pekerjaan adalah bagian dari diri saya					
11.	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan					
12.	Tugas sebagai pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan suatu tantangan untuk mencapai prestasi/kemajuan dinas.					
13.	Saya selalu mendukung setiap program kerja yang digariskan oleh manajemen demi kemajuan Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
c. Pengembangan						
14.	Saya mau mengambil risiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik					
15.	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pada dilakukan oleh rekan/kolega saya					
16.	Apabila kebutuhan sehari-hari telah terpenuhi, saya merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil lebih baik					
17.	Saya merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus					
2. Motivasi Ekstrinsik						
a. Insentif & Punishment						
18.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selalu memberikan <i>hukuman/sanksi/punishment</i> , akan pelanggaran yang dilakukan kepada pegawai tanpa membedakan jabatan					
19.	Hukuman yang sesuai dan peraturan yang berlaku akan diberikan kepada semua pekerja atas kesalahan dalam menjalankan tugas					
20.	Sanksi administrasi dan non administrasi akan dikenakan kepada semua pegawai sesuai dengan besarnya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan					
21.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja					
22.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
23.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa mempedulikan prestasi kerja					
24.	Jika seseorang pegawai rendah diberikan reward seperti kenaikan pangkat, gaji, bonus, dll yang didasarkan oleh prestasi kerja, apakah anda setuju system itu dijadikan dasar					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
b. Lingkungan kerja						
25.	Sistem penilaian kinerja yang berlaku di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan saat ini memuaskan saya					
26.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah di perbuat, karena menurut saya itu menjadi pelajaran yang berharga					
27.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan					
28.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu mendorong kami untuk mengisi waktu dan kegiatan yang membawa manfaat					
29.	Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu membantu mengatasi masalah pekerjaan dan lingkungan tempat kami bekerja					
30.	Saya sangat menyukai pekerjaan dan lingkungan tempat saya bekerja					
31.	Sarana dan prasarana yang ada di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan membuat saya nyaman dalam bekerja					
c. Keamanan						
32.	Saya merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan					
33.	Sistem keamanan yang ada di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan membantu saya untuk dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
34.	Saya tidak pernah mendapat gangguan apapun dari pihak yang lain pada saat sedang melakukan pekerjaan					
d. Hubungan						
35.	Jika suatu unit berprestasi, maka semua anggota unit kerja tersebut dapat merasakan penghargaan yang diperoleh					
36.	Penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja atasan dan bawahan					

37.	Saya dalam menangani setiap pekerjaan selalu mendapat tanggapan yang positif dari teman-teman yang lain					
38.	Hubungan kerja dengan pegawai yang ada Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan membuat saya nyaman dalam bekerja					
39.	Hubungan atasan dan bawahan di Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan membantu pegawai dalam bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja					
40.	Saya merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kami, sehingga dapat dipertimbangkan dengan hasil kerja di tempat kami					



B. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
a. Kepuasan atas Pekerjaan						
1.	Saya merasa puas atas jabatan saya pada saat ini					
2.	Saya merasa puas atas proses penggantian jabatan struktural di tempat saya bekerja					
3.	Saya merasa puas atas pembagian kerja yang ada di tempat saya bekerja					
4.	Tugas yang saya kerjakan di tempat saya bekerja sesuai dengan bakat yang saya miliki					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan di tempat saya bekerja sesuai dengan minat saya.					
6.	Saya merasa puas atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
7.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan di tempat saya bekerja.					
b. Kepuasan atas kondisi lingkungan dan penggunaan fasilitas kantor						
8.	Saya merasa puas karena fasilitas kantor yang tersedia di tempat saya bekerja mendukung pekerjaan yang saya lakukan.					
9.	Saya merasa puas karena tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas dan sarana kerja yang ada di tempat kerja					
10.	Saya merasa nyaman dengan suhu udara tempat saya bekerja					
11.	Saya merasa puas dengan kebersihan di kantor tempat saya bekerja					
12.	Saya merasa puas dengan penerangan kantor tempat bekerja					
13.	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat saya bekerja					
14.	Saya merasa puas karena lingkungan kantor tempat saya bekerja mengutamakan prinsip kekeluargaan					
c. Kepuasan atas hubungan kerja internal						
15.	Saya merasa puas karena pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif					
16.	Dalam melaksanakan tugas dilakukan secara team dan saling membantu antara rekan kerja					
17.	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menemui kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan lain					
18.	Saya merasa puas dengan catatan hasil kerja yang dilakukan oleh pimpinan					

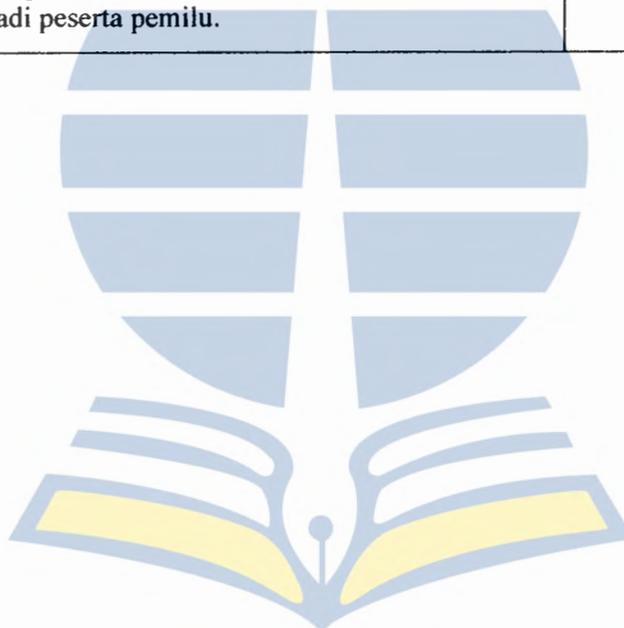
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
19.	Saya merasa puas karena pimpinan di tempat saya bekerja mau menerima keluhan bawahannya dengan hati terbuka.					
20.	Pimpinan saya selalu memberikan motivasi dan dukungan yang memuaskan saya.					
21.	Saya merasa puas karena pimpinan tempat saya bekerja selalu memberikan pembinaan terhadap bawahannya untuk memperbaiki hasil kerja yang dilakukan.					
22.	Saya merasa puas dengan pengarahan dan instruksi yang diberikan oleh pimpinan					
23.	Saya merasa puas dengan catatan prestasi dalam DP3					
d. Kepuasan atas gaji, tunjangan dan kompensasi lainnya						
24.	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima, sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
25.	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini sesuai dengan tingkat pengalaman yang saya miliki					
26.	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki					
27.	Saya merasa puas atas jaminan kesehatan yang diberikan di tempat saya bekerja					
28.	Saya merasa puas atas jaminan keamanan di tempat kerja					
29.	Saya merasa puas karena setiap pegawai diberikan kesenvatan untuk mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
30.	Saya merasa puas karena saya sering diberikan kesempatan mengikuti diklat					

C. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
a. Kewajiban						
1.	Saya setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;					
2.	Saya menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;					
3.	Saya melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;					
4.	Dalam melakukan tugas sebagai PNS, saya selalu menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah dan martabat PNS;					
5.	Saya selalu mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;					
6.	Saya selalu memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;					
7.	bekerja dengan jujur, tertib dan cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;					
8.	Saya selalu melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil;					
9.	Saya selalu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;					
10.	Saya selalu mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;					
11.	Saya menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;					
12.	Saya berusaha memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;					
13.	Saya selalu membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;					
14.	Saya selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan					
15.	Saya selalu menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
b. Larangan						
16.	Dalam melaksanakan tugas sebagai PNS, saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepada saya;					
17.	Saya tidak pernah menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;					
18.	Saya tidak pernah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin Pemerintah;					
19.	Saya tidak pernah bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;					
20.	Saya tidak pernah memiliki, menjual, membeji, menggadaikan, menyewakan, atau meminjarxkin barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;					
21.	Saya tidak pernah melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;					
22.	Saya tidak pernah memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;					
23.	Saya tidak pernah menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;					
24.	Saya tidak pernah bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;					
25.	Saya tidak pernah melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;					
26.	Saya tidak pernah menghalangi berjalannya tugas kedinasan yang dilakukan oleh pegawai lain;					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
27.	Saya tidak pernah ikut serta sebagai peserta kampanye memberikan dukungan dalam bentuk apapun terhadap calon presiden/wakil presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.					
28.	Saya tidak pernah memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.					
29.	Saya tidak pernah memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu.					



Lampiran 2: Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1.39	X1.40	Jumlah		
1	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	108
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	4	167		
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	173		
4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	146	
6	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	142	
7	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	145	
8	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	146	
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	152	
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	154	
12	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	128	
13	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	131		
14	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	137		
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	161		
16	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	162		
17	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	138		
18	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	
19	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	183	
21	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
22	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161	
23	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	139	
24	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	
25	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	173		
26	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	162	
27	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	154	
28	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138	
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	
30	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161	
31	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167	
32	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
33	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	136	
34	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143	
35	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125		
36	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	121		
37	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173	

Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi (Sambungan).

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1.39	X1.40	Jumlah			
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170		
39	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174	
41	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
42	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	
43	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	171	
44	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133		
46	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141	
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135	
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
51	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156	
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	193	
53	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	146	
54	4	3	2	2	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	1	2	2	151		
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	155	
56	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	160		
58	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170
59	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	161		
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	165	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166
65	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
66	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
67	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	161
68	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	155
69	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	170
70	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	167
71	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164	
72	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170	
73	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180
74	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	171

Lampiran 3: Rekapitulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	Jumlah	
1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	80	
2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	93	
3	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	105		
4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	90	
5	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	97	
6	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	98	
7	5	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	115	
8	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	96	
9	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	98	
10	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	95	
11	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	97	
12	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	96	
13	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	99	
14	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	118	
15	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	113	
16	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	106	
17	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	113	
18	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	106	
19	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	107	
20	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	137	
21	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	124	
22	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	111	
23	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	106	
24	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	123	
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	141	
26	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	126	
27	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	107	
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	113
29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
30	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
33	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	123	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	122	
35	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	120	
36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	117	
37	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	131	

Rekapitulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Sambungan)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	Jumlah	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2		110	
41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
45	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	118	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
49	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	109
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	126	
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	142	
53	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	128	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	114	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	115	
60	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	
61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	132	
62	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	81	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
64	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
65	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
69	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	110	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
71	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	104	
72	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	137	
73	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	135		
74	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	

Lampiran 4: Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y1.25	Y1.26	Y1.27	Y1.28	Y1.29	Jumlah	
1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	91	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	112	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	111	
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	113	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
12	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	92	
13	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	101	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	108	
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	110	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
25	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	110	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
28	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	115
29	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	117	
30	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
31	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
32	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
33	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	132	
34	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	131	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	135	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	137	
37	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	107	

Rekapitulasi Data Kuesioner Disiplin Kerja (Sambungan)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Y1.25	Y1.26	Y1.27	Y1.28	Y1.29	Jumlah
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	140
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	141
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	139
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	128
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	141
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	141
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	144
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	143
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
70	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	143
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144

Lampiran 5: Tabel Rotated Component Matrix

a. Motivasi

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
X1.1	.090	.764	.188	.278	.089	.072	.132
X1.2	.074	.894	.201	.158	.104	.099	.087
X1.3	.037	.902	.172	.124	.139	.004	.088
X1.4	-.043	.930	.105	.197	.116	-.076	.016
X1.5	.084	.891	.223	.153	.110	.081	.075
X1.6	.134	.858	.210	.220	.081	.100	-.059
X1.7	.009	.913	.126	.165	.124	-.094	-.003
X1.8	.003	.190	.066	.897	-.040	.293	.036
X1.9	.119	.266	.081	.868	.010	.190	.075
X1.10	-.025	.176	.050	.905	-.013	.182	.087
X1.11	.108	.234	.100	.919	.038	.085	.027
X1.12	-.003	.165	.005	.954	-.037	.092	.105
X1.13	.042	.191	.069	.943	-.063	.081	-.009
X1.14	.117	.023	.171	.199	.054	.919	-.045
X1.15	.060	.050	.157	.088	.065	.952	.031
X1.16	.028	.048	.109	.235	.054	.921	.087
X1.17	-.133	-.020	.056	.327	.064	.801	.126
X1.18	.924	.065	.103	.023	.128	.082	-.020
X1.19	.923	.013	.053	.083	.180	-.047	.071
X1.20	.883	.033	.174	.043	.245	.002	.177
X1.21	.885	.089	.203	-.062	.209	.131	.069
X1.22	.864	.080	.162	.097	.219	.045	.029
X1.23	.906	.041	.177	.047	.202	-.050	.094
X1.24	.923	.036	.153	.013	.225	-.032	.039
X1.25	.256	.221	.826	.026	.085	.200	-.015
X1.26	.229	.164	.869	.030	.192	.071	.128
X1.27	.023	.172	.890	.172	.098	-.005	.160
X1.28	.129	.161	.873	.149	.164	.017	.209
X1.29	.212	.152	.867	-.026	.123	.123	.081
X1.30	.052	.238	.877	.056	.047	.020	.156
X1.31	.200	.144	.824	.012	.079	.236	-.047
X1.32	.173	.083	.181	.094	.139	.020	.904
X1.33	.046	.052	.144	.114	.142	.036	.943
X1.34	.126	.105	.181	.051	.185	.126	.890
X1.35	.298	.096	.197	-.008	.875	.040	.179
X1.36	.258	.073	.141	.189	.812	.005	.151
X1.37	.324	.162	.125	-.154	.834	.198	.041
X1.38	.247	.178	.141	-.125	.900	.056	.060
X1.39	.120	.124	.021	.060	.924	-.038	.115
X1.40	.278	.149	.156	-.107	.891	.078	.058

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

b. Kepuasan Kerja

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
X2.1	.166	.937	.021	.091
X2.2	.180	.774	.332	.145
X2.3	.087	.927	-.025	.109
X2.4	.207	.883	.240	.198
X2.5	.112	.872	.305	.129
X2.6	.104	.956	-.096	.080
X2.7	.197	.909	.120	.139
X2.8	.307	.167	.843	.130
X2.9	.334	.097	.826	.210
X2.10	.332	.148	.827	.171
X2.11	.306	.047	.816	.134
X2.12	.240	.105	.735	.072
X2.13	.322	.088	.843	.146
X2.14	.226	.105	.879	.214
X2.15	.788	.128	.256	.148
X2.16	.810	.146	.343	.114
X2.17	.854	.173	.306	.250
X2.18	.856	.168	.164	.283
X2.19	.801	.181	.343	.219
X2.20	.844	.125	.252	.191
X2.21	.872	.201	.304	.199
X2.22	.871	.100	.253	.205
X2.23	.880	.150	.294	.230
X2.24	.250	.062	.146	.879
X2.25	.230	.034	.077	.877
X2.26	.312	.139	.173	.826
X2.27	.245	.210	.315	.782
X2.28	.144	.128	.217	.853
X2.29	.107	.184	.226	.843
X2.30	.167	.164	-.052	.935

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

c. Disiplin Kerja

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Y1	.892	.218
Y2	.907	.337
Y3	.833	.382
Y4	.902	.368
Y5	.836	.342
Y6	.888	.394
Y7	.861	.207
Y8	.887	.388
Y9	.858	.298
Y10	.796	.171
Y11	.859	.291
Y12	.843	.284
Y13	.682	.550
Y14	.678	.521
Y15	.864	.328
Y16	.319	.867
Y17	.253	.882
Y18	.336	.886
Y19	.376	.874
Y20	.370	.816
Y21	.258	.848
Y22	.086	.679
Y23	.298	.887
Y24	.432	.811
Y25	.426	.842
Y26	.163	.747
Y27	.373	.857
Y28	.421	.785
Y29	.427	.784

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Lampiran 6: Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian

1. Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	40

2. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	30

3. Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	29

Lampiran 7: Hasil Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.815	.408	13.98700

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3851.594	2	1925.797	12.155	.000 ^a
	Residual	11248.689	71	158.432		
	Total	15100.284	73			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51.451	15.707		3.276	.002		
	Motivasi	.208	.104	.233	2.001	.049	.774	1.291
	Kepuasan Kerja	.367	.122	.351	3.015	.004	.774	1.291

- a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Lampiran 8: Nilai r Product Moment

Tabel Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.265	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.455	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
15	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128

